



Die betriebliche Altersversorgung und ihre Besonderheiten im Versorgungsausgleich

Michael Lange
29.05.2024 – Köln

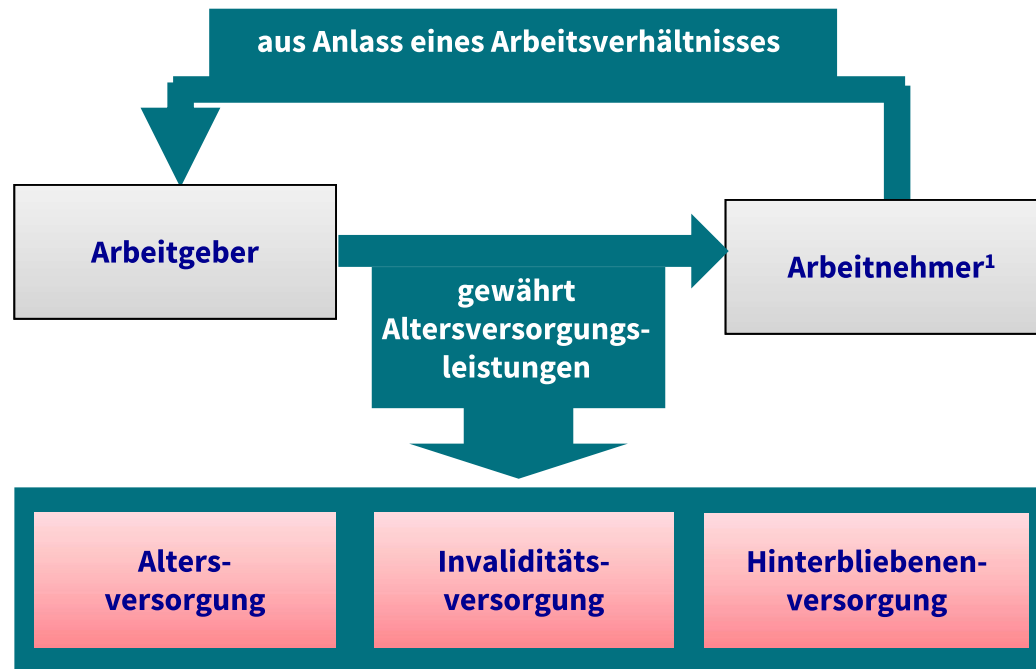
Inhalt

I Die betriebliche Altersversorgung und ihre Besonderheiten im Versorgungsausgleich I 29.05.2024

- | | |
|---|------|
| 1. Betriebliche Altersversorgung (bAV) – Definition | P.03 |
| 2. Rechtsbegründungsakte | P.04 |
| 3. Durchführungswege | P.05 |
| 4. Durchgriffshaftung | P.06 |
| 5. Zusagearten des Betriebsrentengesetzes | P.07 |
| 6. Unverfallbarkeit dem Grunde nach | P.08 |
| 7. Sonderregelungen des Versorgungsausgleichs für die bAV | P.11 |

1. Betriebliche Altersversorgung (bAV)

Definition



¹ Oder eine Person, die einem Arbeitnehmer im Schutzbedürfnis vergleichbar ist; nicht aber (Mit-)Unternehmer mit beherrschenden gesellschaftsrechtlichen Einfluss, bspw. „beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF)“

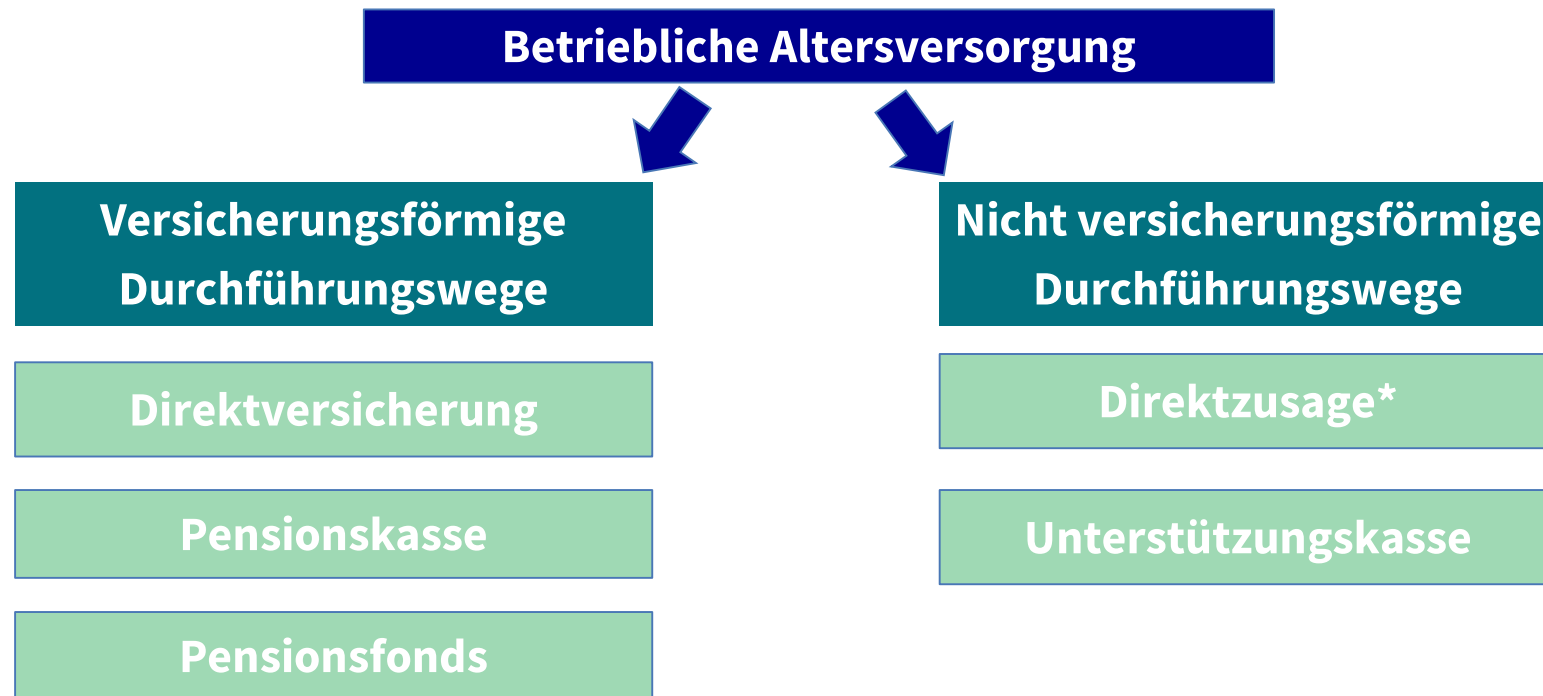
2. Rechtsbegründungsakte

Übersicht – ohne Gleichbehandlung und betriebliche Übung

einzel-/kollektiv- vertraglich	Einzelvertragliche Zusagen		Kollektivvertragliche Zusagen	
	ohne kollektiven Bezug	mit kollektivem Bezug		
Rechts- begründungsakt	Einzelzusage Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren einzelvertraglich eine bAV.	Gesamtzusage Der Arbeitgeber vereinbart mit seinen Arbeitnehmern die gleiche bAV im Rahmen einer für alle geltenden Zusage einzelvertraglich; der Arbeitgeber gibt diese Zusage einseitig bekannt. Die Regelungen über die Versorgung werden hierbei Bestandteil des einzelnen Arbeitsvertrages.	Betriebsvereinbarung Die bAV wird zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart. Die dort getroffenen Regelungen sind für alle Arbeitnehmer verbindlich.	Tarifvertrag Die bAV wird zwischen Gewerkschaft und Arbeitgeber/Arbeitgeberverband vereinbart. Hinweis: Tarifvertragliche Regelungen bestimmen bereits weitgehend alle Einzelheiten der bAV, so dass bei Tarifbindung nur wenig Raum bleibt für eigene Regelungen des Arbeitgebers.
Form	Schriftform ist empfehlenswert	häufig durch Aushang am schwarzen Brett	Schriftform ist zwingend	Schriftform ist zwingend
Sprachliche Regelung	Zusage/Einzelzusage/ Versorgungszusage	Versorgungsordnung	Betriebsvereinbarung	Tarifvertrag

3. Durchführungswege

Übersicht



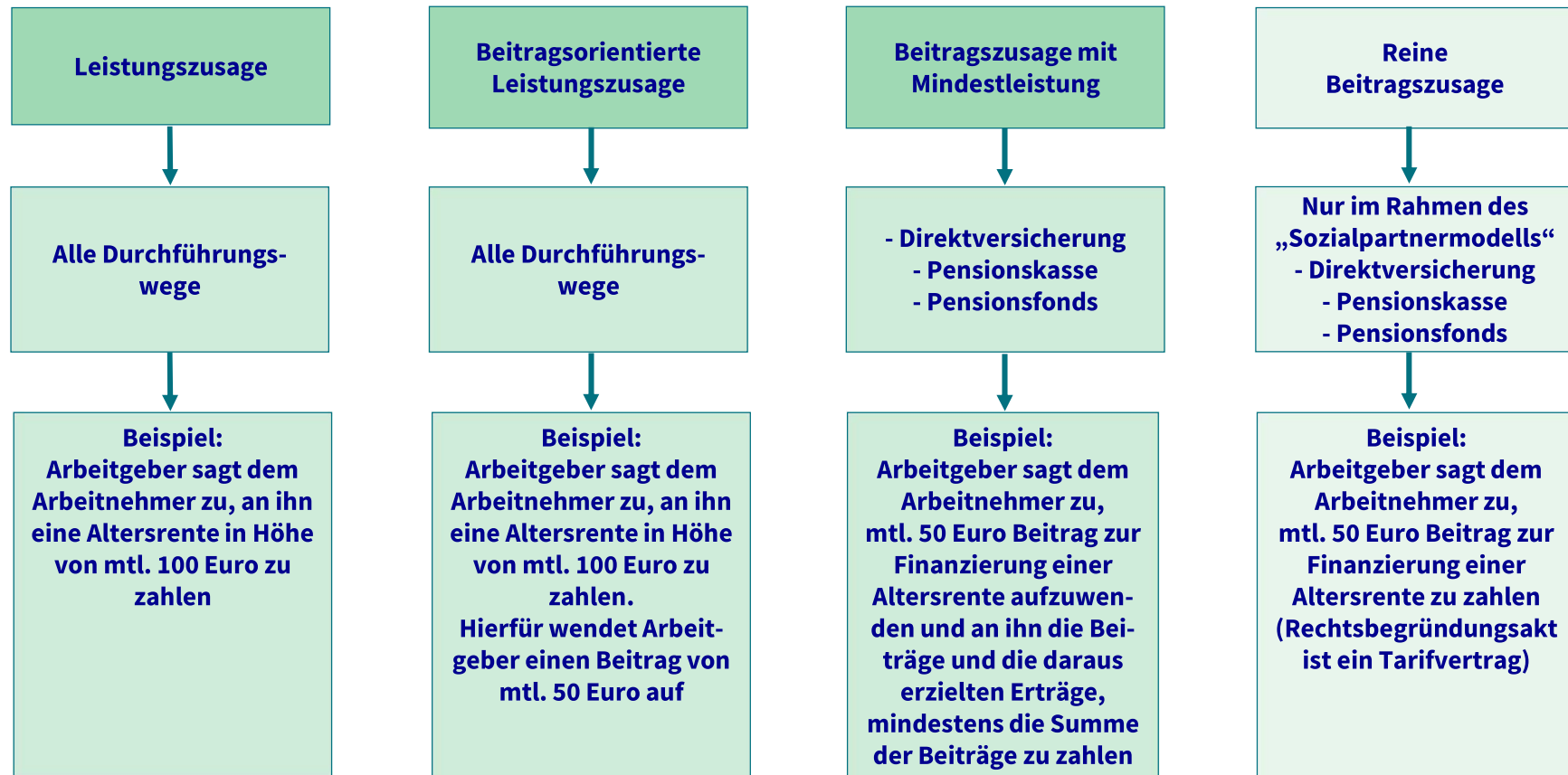
¹ auch „Pensionszusage“ genannt

4. Durchgriffshaftung

§ 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG

- ➔ „Der Arbeitgeber steht für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen auch dann ein, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn erfolgt.“
 - ➔ **Der Arbeitgeber haftet grundsätzlich immer**, unabhängig davon, in welchem Durchführungsweg die Zusage erteilt wurde.
 - ➔ Interne Teilung: Gilt für das auszugleichende Anrecht das Betriebsrentengesetz, so **erlangt die ausgleichsberechtigte Person** mit der Übertragung des Anrechts **die Stellung eines ausgeschiedenen Arbeitnehmers** im Sinne des Betriebsrentengesetzes, § 12 VersAusglG.
 - ➔ Beispiele: Bundesarbeitsgericht (BAG) vom 12.05.2020 – 3 AZR 157/19 – Leitsatz 2 und – 3 AZR 158/19 – Leitsatz 3
 - „Ebenso wie der Arbeitgeber im Fall einer unmittelbaren Versorgungszusage bei Eintritt des Versorgungsfalls an den Versorgungsberechtigten die Leistungen zu erbringen hat, zu denen er sich in der Versorgungszusage verpflichtet hat, ist er auch bei Erteilung einer mittelbaren Versorgungszusage an sein im arbeitsrechtlichen Grundverhältnis gegebenes Versorgungsversprechen gebunden. Deshalb hat er, wenn die geschuldete Versorgung nicht auf dem vorgesehenen Durchführungsweg bewirkt wird, d. h. wenn der externe Versorgungsträger nicht leistet, dem Versorgungsberechtigten die Leistungen zu verschaffen, die er ihm zugesagt hat. Dabei kommt es nicht darauf an, aus welchen Gründen der externe Versorgungsträger nicht leistet, ob den Arbeitgeber hieran ein Verschulden trifft und ob er das Nichtleisten hätte verhindern können. Die Einstandspflicht des Arbeitgebers führt nicht lediglich zu verschuldensabhängigen Schadensersatz-, sondern zu verschuldensunabhängigen Erfüllungsansprüchen der versorgungsberechtigten Arbeitnehmer. Den Arbeitgeber trifft auch bei einer Pensionskassenzusage grundsätzlich die Einstandspflicht nach § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG.“
 - Hintergrund: Der BVV Versicherungsverein des Bankgewerbes a.G. (regulierte Pensionskasse) hatte auf Grundlage seiner Satzung den Rechnungszins herabgesetzt. Das führte zu einer Absenkung der Rentenfaktoren und damit der Versorgungsleistungen.
 - Das BAG entschied, dass der Arbeitgeber nicht dazu verpflichtet sei, die Absenkung der Versorgungsleistungen durch eine – durch die Pensionskasse ermöglichte – erhöhte Beitragsleistung auszugleichen. Wohl aber verpflichtete die Durchgriffshaftung im Leistungsfall den Arbeitgeber (s. o.).

5. Zusagearten des Betriebsrentengesetzes



6. Unverfallbarkeit dem Grunde nach

§ 1b BetrAVG

Gesetzliche Unverfallbarkeitsfristen

- ➔ **Entgeltumwandlung** (arbeitnehmerfinanzierte bAV)
 - ➔ § 1b Abs. 5 S. 1 BetrAVG
 - ➔ Sofortige gesetzliche Unverfallbarkeit bei Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis

- ➔ Neuzusagen **ab dem 01.01.2018** für arbeitgeberfinanzierte bAV
 - ➔ Vollendung des 21. Lebensjahres und die Zusage mindestens 3 Jahre bestanden hat
 - ➔ Gesetzliche Unverfallbarkeit bei Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis

- ➔ Übergangsszenario für Altzusagen, die **vor dem 01.01.2018** erteilt wurden:
 - ➔ § 30f BetrAVG
 - ➔ Grundsätzlich ist die (jeweils) alte Regelung anzuwenden.
 - ➔ Übergangsregelung: Wenn die Zusage ab dem 01.01.2018 drei Jahre bestanden hat und der Arbeitnehmer bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis das 21. Lebensjahr vollendet hat, ist die Zusage gesetzlich unverfallbar.

6. Unverfallbarkeit dem Grunde nach

Gesetzliche Unverfallbarkeitsfrist für arbeitgeberfinanzierte Zusagen

**ZUSAGEN
BIS 31.12.2000**

- ➔ 10 Jahre Zusage
oder
3 Jahre Zusage und
12 Jahre Betriebs-
zugehörigkeit

- ➔ Mindestens
35 Jahre alt

**ZUSAGEN
VOM 01.01.2001
BIS 31.12.2008**

- ➔ 5 Jahre Zusage

- ➔ Mindestens
30 Jahre alt

**ZUSAGEN
VOM 01.01.2009
BIS 31.12.2017**

- ➔ 5 Jahre Zusage

- ➔ Mindestens
25 Jahre alt

**ZUSAGEN
AB 01.01.2018**

- ➔ 3 Jahre Zusage

- ➔ Mindestens
21 Jahre alt

6. Unverfallbarkeit dem Grunde nach

§ 1b BetrAVG

Vertragliche Unverfallbarkeitsfristen

- ➔ Neben der gesetzlichen Unverfallbarkeit kann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auch eine vertragliche Unverfallbarkeit vereinbart werden, die den Arbeitnehmer gegenüber den gesetzlichen Regelungen besser stellt.
 - ➔ Wenn im Betriebsrentengesetz von „Unverfallbarkeit“ die Rede ist, ist stets die **gesetzliche Unverfallbarkeit** gemeint, soweit nicht anders dargestellt.



7. Sonderregelungen des Versorgungsausgleichs für die bAV

VersAusglG

Überschrift	Inhalt	Vorschrift
Auszugleichendes Anrecht	Ein Anrecht im Sinne des Betriebsrentengesetzes ist unabhängig von der Leistungsform auszugleichen.	§ 2 Abs. 2 Nr. 3 VersAusglG
Interne Teilung	Gilt für das auszugleichende Anrecht das Betriebsrentengesetz , so erlangt die ausgleichsberechtigte Person mit der Übertragung des Anrechts die Stellung eines ausgeschiedenen Arbeitnehmers im Sinne des Betriebsrentengesetzes .	§ 12 VersAusglG
Externe Teilung – Höchstgrenze für Ausgleichswert bei Verlangen der externen Teilung durch Versorgungsträger	Der Ausgleichswert darf am Ende der Ehezeit - bei einem Rentenbetrag als maßgeblicher Bezugsgröße höchstens 2 %, - in allen anderen Fällen als Kapitalwert höchstens 240 % der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV betragen. Sind mehrere Anrechte im Sinne des Betriebsrentengesetzes bei einem Versorgungsträger auszugleichen, so ist die Summe der Ausgleichswerte der Anrechte maßgeblich , deren externe Teilung der Versorgungsträger verlangt.	§ 14 Abs. 2 Nr. 2 VersAusglG
Externe Teilung – Wahl des Ziel-Versorgungsträgers	Übt die ausgleichsberechtigte Person ihr Wahlrecht nicht aus, so erfolgt die externe Teilung durch Begründung eines Anrechts in der gesetzlichen Rentenversicherung. Ist ein Anrecht im Sinne des Betriebsrentengesetzes auszugleichen, ist abweichend von Satz 1 ein Anrecht bei der Versorgungsausgleichskasse zu begründen .	§ 15 Abs. 5 VersAusglG
Externe Teilung – Teilung eines Anrechts aus Direktzusage oder Unterstützungskasse	Im Fall des § 14 Abs. 2 Nr. 2 VersAusglG darf der Ausgleichswert als Kapitalwert am Ende der Ehezeit höchstens die Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung nach den §§ 159 und 160 SGB VI erreichen. (BVerfG vom 26.05.2020 – 1 BvL 5/18 – und BGH vom 24.03.2021 – XII ZB 230/16)	§ 17 VersAusglG

7. Sonderregelungen des Versorgungsausgleichs für die bAV

VersAusglG

Überschrift	Inhalt	Vorschrift
Fehlende Ausgleichsreife ...	... wenn das Anrecht dem Grund oder der Höhe nach nicht hinreichend verfestigt ist, insbesondere als noch verfallbares Anrecht im Sinne des Betriebsrentengesetzes.	§ 19 Abs. 2 Nr. 1 VersAusglG
Fehlende Ausgleichsreife ...	... wenn sich bei einem Anrecht aus der bAV nach dem Ende der Ehezeit der Kapitalwert als maßgebliche Bezugsgröße und damit der Ausgleichswert verändert hat , weil die ausgleichspflichtige Person innerhalb der bisher bestehenden Leistungspflicht eine Versorgung aus dem Anrecht bezogen hat, und die ausgleichsberechtigte Person verlangt, dass das Anrecht vom Wertausgleich bei der Scheidung ausgenommen wird.	§ 19 Abs. 2 Nr. 5 VersAusglG
Bewertungsvorschriften	→ Maßgeblich ist der Wert des Anrechts als Rentenbetrag nach § 2 BetrAVG oder der Kapitalwert nach § 4 Abs. 5 BetrAVG maßgeblich. → Hierbei ist anzunehmen, dass die Betriebszugehörigkeit der ausgleichspflichtigen Person spätestens zum Ehezeitende beendet ist. → Sondervorschriften gelten nicht für ein Anrecht, das bei einem Träger einer Zusatzversorgung des öffentlichen oder kirchlichen Dienstes besteht.	§ 45 VersAusglG

7. Sonderregelungen des Versorgungsausgleichs für die bAV

VersAusglG

Überschrift	Inhalt	Vorschrift
Korrespondierender Kapitalwert	Für ein Anrecht im Sinne des Betriebsrentengesetzes gilt der Übertragungswert nach § 4 Abs. 5 BetrAVG als korrespondierender Kapitalwert. Für ein Anrecht, das bei einem Träger einer Zusatzversorgung des öffentlichen oder kirchlichen Dienstes besteht , ist als korrespondierender Kapitalwert der Barwert im Sinne des Absatzes 5 zu ermitteln.	§ 47 Abs. 4 VersAusglG
Korrespondierender Kapitalwert	Kann ein korrespondierender Kapitalwert nach den Absätzen 2 bis 4 nicht ermittelt werden, so ist ein nach Versicherungsmathematischen Grundsätzen ermittelter Barwert maßgeblich .	§ 47 Abs. 5 VersAusglG
Abänderung	Eine Abänderung nach Absatz 1 ist auch dann zulässig, wenn sich bei Anrechten der ... betrieblichen Altersvorsorge ... (§ 1587a Abs. 3 oder 4 des Bürgerlichen Gesetzbuchs in der bis zum 31. August 2009 geltenden Fassung) der vor der Umrechnung ermittelte Wert des Ehezeitanteils wesentlich von dem dynamisierten und aktualisierten Wert unterscheidet .	§ 51 Abs. 3 Satz 1 VersAusglG



Danke