

Mathias Ulbrich (Hrsg.)

Betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten

De Gruyter Praxishandbuch

Mathias Ulbrich (Hrsg.)

Betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten

DE GRUYTER

Zitiervorschlag: Ulbrich/*Ulbrich*, Praxishandbuch betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten
Kap. 1 Rn. 3

Dieses Werk beinhaltet einen kostenlosen Online-Zugang über www.juris.de, der die Inhalte des Buches um zahlreiche digitale Mehrwerte erweitert.

Als Käufer sind Sie berechtigt, die folgenden digitalen Inhalte für bis zu 3 Nutzer freizuschalten:

- Komplette digitale Fassung des Werks
- Zusätzliche ausgewählte und thematisch passende juris Inhalte (Bundesrecht, juris Praxis-Report, juris Nachrichten, juris Newsletter)

Zur Freischaltung Ihres Zugangs müssen Sie unter www.juris.de/bav den folgenden Code eingeben:
fcWy78eK

ISBN 978-3-11-027515-5

e-ISBN (PDF) 978-3-11-027524-7

e-ISBN (EPUB) 978-3-11-038124-5

Library of Congress Control Number: 2020940224

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.dnb.de> abrufbar.

© 2021 Walter de Gruyter GmbH, Berlin/Boston

Einbandabbildung: Potstock / shutterstock

Datenkonvertierung und Satz: jürgen ulrich typosatz, Nördlingen

Druck und Bindung: CPI books GmbH, Leck

www.degruyter.com

Vorwort

Die bAV hat als zweite Säule der Altersvorsorge in Deutschland eine wichtige sozialpolitische Funktion: Sie ergänzt die gesetzliche Sozialversicherung und ist ein Instrument staatlich geförderter Eigenvorsorge. Zahlreiche Bemühungen des Gesetzgebers in der jüngeren Vergangenheit, ihre Verbreitung zu weiter erhöhen, zeigen, dass die Bedeutung der bAV künftig weiter steigen wird.

Als wesentlicher Teil der Gesamtvergütung ist die bAV aber auch ein bedeutendes betriebswirtschaftliches, insbesondere finanzwirtschaftliches und personalwirtschaftliches Steuerungsinstrument. So wirken sich betriebliche Versorgungssysteme unmittelbar auf die Bereiche Personal, Recht, Steuern, Rechnungslegung und Finanzen eines Unternehmens aus und zuweilen auch auf dessen Rating.

Aus rechtlicher Sicht wiederum ist die bAV eine Schnittstelle verschiedener Rechtsgebiete und dadurch sehr komplex. Hinzu kommt, dass sie in den letzten Jahren einem ständigen Wandel der nationalen und europäischen Gesetzgebung und Rechtsprechung unterlag. Deswegen erscheint sie dem Anwender in ihrer Gesamtheit oftmals als unübersichtliche Materie.

Dieses Handbuch soll dem erfahrenen Praktiker aber auch demjenigen, der sich in die Thematik einarbeitet, Unterstützung für ein professionelles Management und eine strategische Planung der bAV geben. Es ist adressiert an Führungskräfte und Mitarbeiter aus den Bereichen Personal, Recht, Steuern, Rechnungslegung und Finanzen eines Unternehmens sowie an spezielle bAV-Abteilungen. Ebenso richtet es sich an Rechts- und Fachabteilungen von Versorgungsträgern sowie an Unternehmensberatungen, Steuerberater, Rechtsanwälte, Verbände, Finanzverwaltungen, Sozialversicherungsträger, Sozialpartner, Richter, Insolvenzverwalter, spezialisierte Versicherungsvermittler etc.

Diesem Adressatenkreis bietet das Handbuch einen umfassenden Leitfaden zur bAV und zu Zeitwertkonten. Inhaltlich ist es streng auf die Praxis fokussiert, weist aber gleichzeitig die erforderliche fachliche Tiefe auf und liefert Quellen zur Weiterverfolgung. Meinungsstreitigkeiten in Literatur und Rechtsprechung werden behandelt, soweit sie für die Praxis von Bedeutung sind. Auch in der Art der Darstellung orientiert sich das Handbuch an den Bedürfnissen des Praktikers. Die Ausführungen werden anhand von Praxishinweisen und -beispielen, Checklisten, Formulierungsvorschlägen und Übersichten erläutert.

Gemäß dem Anspruch des Handbuchs, ein umfassender Leitfaden für die Praxis zu sein, handelt es sich bei den Autoren um erfahrene Praktiker mit ausgewiesener fachlicher Expertise. Sie kommen aus dem Kreis von bAV-Beratungshäusern, Versorgungsträgern, Rechtsanwaltskanzleien, Unternehmen und Verbänden.

Das Werk ist auf dem Stand vom 1.7.2020 und berücksichtigt somit u.a. die Änderungen des 7. SGB-IV Änderungsgesetzes.

Mein Dank gilt allen Autoren und den Mitarbeitern des Verlags, die den langen Weg der Entstehung dieses Handbuches mitgegangen sind und ohne deren Enga-

gement und Langmut das Projekt nicht hätte umgesetzt werden können. In gleicher Weise gilt mein Dank auch den Familien und Nahestehenden der Autoren sowie des Herausgebers. Danken möchte ich weiterhin Frau Rechtsanwältin Nadine Loop und ihrem Team sowie insbesondere Frau Yvonne Weigert, für die wertvolle Unterstützung bei Entstehung des Werks.

Schließlich hoffe ich, dass das Handbuch dem Leser ein Begleiter in der Praxis sein wird, in dem er Antworten und Lösungen auf seine Fragen findet. Für Anmerkungen und Anregungen bin ich – ebenso wie die Autoren – dankbar.

Erfurt, im August 2020

Mathias Ulbrich

Inhaltsübersicht

Vorwort — **V**

Inhaltsverzeichnis — **XVII**

Abkürzungsverzeichnis — **LXV**

Literaturverzeichnis — **LXXIII**

Bearbeiterverzeichnis — **LXXVII**

Kapitel 1

Arbeitsrechtliche Grundlagen und Ausgestaltung der bAV — 1

- A. Einleitung — **1**
- B. Gegenstand und Ausgestaltung der bAV — **4**
 - I. Sachlicher Anwendungsbereich des BetrAVG — **5**
 - II. Persönlicher Anwendungsbereich des BetrAVG — **82**
- C. Durchführungswege der bAV — **102**
 - I. Übersicht — **103**
 - II. Direktzusage/Pensionszusage — **113**
 - III. Direktversicherung — **116**
 - IV. Pensionskasse — **130**
 - V. Pensionsfonds — **135**
 - VI. Unterstützungskasse — **141**
- D. Zusagearten der bAV — **147**
 - I. Übersicht — **147**
 - II. Leistungszusage — **149**
 - III. Beitragsorientierte Leistungszusage — **151**
 - IV. Beitragszusage mit Mindestleistung — **158**
 - V. Reine Beitragszusage — **166**
 - VI. Zulässige Kombinationen von Durchführungswegen und Zusagearten — **176**
- E. Erteilung der Zusage — **177**
 - I. Begründungsakte der bAV — **177**
 - II. Die Einstandspflicht des Arbeitgebers — **210**
- F. Finanzierungsmöglichkeiten der bAV — **214**
 - I. Arbeitgeberfinanzierte bAV — **214**
 - II. Arbeitnehmerfinanzierte bAV/Entgeltumwandlung — **214**
 - III. Der gesetzliche Anspruch auf Entgeltumwandlung — **218**
 - IV. Mischsysteme — **222**
- G. Informationspflichten im Rahmen einer bAV — **226**
 - I. Gesetzliche Informationsverpflichtung nach § 4a BetrAVG — **226**

- II. Weitere Informationsverpflichtungen des Arbeitgebers — **231**
- III. Informationspflichten des Versorgungsträgers — **234**
- H. Mitbestimmung des Betriebsrats — **234**
 - I. Mitbestimmungsfreie Entscheidungen — **235**
 - II. Mitbestimmungspflichtige Entscheidungen — **236**
 - III. Mitbestimmung bei der Entgeltumwandlung — **238**
 - IV. Verfahren der Mitbestimmung — **238**
 - V. Folgen der Nichteinbeziehung des Betriebsrats — **239**

Kapitel 2

Steuerrecht der bAV — 241

- A. Besteuerung beim Arbeitgeber (Trägerunternehmen) — **241**
 - I. Unmittelbare Durchführung: Direktzusage — **243**
 - II. Mittelbare Durchführung — **256**
- B. Besteuerung beim Arbeitnehmer — **274**
 - I. Direktzusage/Unterstützungskasse — **274**
 - II. Versicherungsförmige Durchführungswege — **278**
- C. Steuerbefreite Versorgungsträger — **288**
 - I. Unterstützungskasse — **288**
 - II. Pensionskasse — **294**
- D. Steuerrechtliche Sonderfälle — **300**
 - I. Wechsel des Durchführungsweges — **300**
 - II. Übertragung von Versorgungsanwartschaften bei Arbeitgeberwechsel — **315**
 - III. Abfindung von Versorgungsanwartschaften — **318**
 - IV. Bestandsübertragungen — **319**

Kapitel 3

bAV im Beitragsrecht der Sozialversicherung — 321

- A. Einleitung — **321**
- B. In der Anwartschaftsphase — **321**
 - I. Aufwendungen zur kapitalgedeckten bAV — **321**
 - II. Mehrere Durchführungswege — **327**
 - III. Entgeltumwandlung und Jahresarbeitsentgelt in der gesetzlichen Krankenversicherung — **328**
 - IV. Übertragung von Versorgungsanwartschaften — **329**
 - V. Abfindung von Versorgungsanwartschaften — **330**
- C. In der Leistungsphase — **331**
 - I. Versorgungsbezüge als beitragspflichtige Einnahmen — **331**
 - II. Form der Auszahlung, Zahlbetrag — **332**
 - III. Leistungen aus einer bAV — **332**
 - IV. Beitragssatz und Beitragsbemessungsgrenze — **344**

- V. Tragung und Zahlung der Beiträge — 345
- VI. Meldepflichten — 352

Kapitel 4

Rechnungslegung und Bilanzierung der bAV — 355

- A. Rechnungslegung nach deutschem Handelsrecht — 355
 - I. Einleitung — 355
 - II. Bilanzansatz von Verpflichtung und Deckungsvermögen — 356
 - III. Bewertungsansatz der Pensionsverpflichtungen — 360
 - IV. Pensionsverpflichtungen in der Gewinn- und Verlustrechnung — 371
- B. Rechnungslegung nach internationalem Handelsrecht (IFRS) — 372
 - I. Einleitung — 372
 - II. Begriffsbestimmungen — 373
 - III. Ergebniskomponenten — 378
 - IV. Der Bilanzansatz — 381

Kapitel 5

Durchführungswege der bAV aus betriebswirtschaftlicher Sicht — 385

- A. Betriebswirtschaftliche Analyse verschiedener Durchführungswege — 385
 - I. Einleitung — 385
 - II. Betriebswirtschaftliche Analyseverfahren — 388
 - III. Die Durchführungswege aus betriebswirtschaftlicher Sicht — 392
 - IV. Weitere Kriterien zur Bestimmung des optimalen Durchführungsweges — 439
- B. Risiken von Versorgungszusagen und ihre Handhabung — 441
 - I. Biometrische Risiken — 441
 - II. Gesetzgeberische Risiken — 443
 - III. Konjunkturelle Risiken — 445

Kapitel 6

Versicherungsaufsichtsrecht und Versicherungsvertragsrecht der bAV — 449

- A. Einleitung — 449
 - I. Versorgungsträger der versicherungsförmigen Durchführungswege — 449
 - II. Funktion der versicherungsaufsichts- und -vertraglichen Regelungen — 450
- B. Versicherungsaufsichtsrechtliche Rahmenbedingungen — 451
 - I. Einführung — 451
 - II. Lebensversicherung — 463
 - III. Pensionskasse — 475
 - IV. Pensionsfonds — 485

- V. Besonderheiten bei einer reinen Beitragszusage — **489**
- VI. Einrichtungen der Zusatzversorgung für den öffentlichen Dienst — **493**
- C. Versicherungsvertragsrechtliche Rahmenbedingungen — **495**
 - I. Direktversicherung — **496**
 - II. Pensionskassenversicherungen — **545**
 - III. Rückdeckungsversicherung — **550**
 - IV. Pensionsfondsversorgung — **565**

Kapitel 7

Datenschutzrecht der bAV — 569

- A. Rechtliche Grundlagen — **570**
 - I. DSGVO — **570**
 - II. BDSG — **575**
- B. Berechtigung zur Datenverarbeitung — **576**
 - I. Einwilligung — **577**
 - II. Gesetzliche Erlaubnistatbestände — **580**
 - III. Allgemeine Grundsätze, insbesondere Zweckbindung — **587**
- C. Dokumentations- und Informationspflichten — **588**
 - I. Analyse der Datenflüsse — **589**
 - II. Verarbeitungsverzeichnis — **589**
 - III. Informationspflichten — **590**
- D. Weitere Aspekte — **593**
 - I. Datenschutzbeauftragter (DSB) — **593**
 - II. Auftragsverarbeitung — **593**
 - III. Technischer Datenschutz — **595**
 - IV. Datenschutzfolgenabschätzung (DSFA) — **596**
 - V. § 213 VVG — **597**

Kapitel 8

Störfälle der bAV und Anpassung der Versorgungsleistung — 599

- A. Vorzeitiges Ausscheiden des Arbeitnehmers — **599**
 - I. Unverfallbarkeit der Anwartschaften — **599**
 - II. Abfindung der Ansprüche auf bAV — **624**
- B. Vorgezogene Inanspruchnahme der bAV — **633**
 - I. Voraussetzungen der vorgezogenen Inanspruchnahme — **633**
 - II. Umfang des Anspruchs — **637**
 - III. Von der Sozialversicherungspflicht befreite Personen — **641**
- C. Sicherung gegen Insolvenz des Arbeitgebers — **642**
 - I. Gesetzliche Insolvenzsicherung — **642**
 - II. Privatrechtliche Sicherung gegen Insolvenz des Arbeitgebers — **671**

- D. Anpassung der Versorgungsleistungen — **696**
 - I. Überblick — **696**
 - II. Direktzusagen und Unterstützungskassenzusagen — **700**
 - III. Direktversicherungen und Pensionskassen — **711**
 - IV. Pensionsfonds — **713**
- E. Übertragung von Zusagen auf Leistungen der bAV — **713**
 - I. Überblick — **713**
 - II. Einvernehmliche Übernahme der Versorgungszusage und einvernehmliche Übertragung des Übertragungswerts — **715**
 - III. Anspruch des Arbeitnehmers auf Übertragung des Übertragungswerts — **719**
 - IV. Liquidation des Unternehmens — **723**

Kapitel 9

Änderung von Zusagen, Durchführungsweg und Schuldner der bAV — **725**

- A. Änderung von Versorgungszusagen — **725**
 - I. Begriff der Änderung einer Versorgungszusage — **725**
 - II. Verbesserung einer Versorgungszusage — **726**
 - III. Wertneutrale Umstrukturierung einer Versorgungszusage — **727**
 - IV. Schließung einer Versorgungszusage — **728**
 - V. Verschlechterung einer Versorgungszusage — **729**
- B. Wechsel des Durchführungsweges — **752**
 - I. Arbeitsrechtliche Vorgaben — **752**
 - II. Steuerrechtliche Folgen — **753**
- C. Wechsel des Versorgungsschuldners — **753**
 - I. Versorgungsverpflichtungen bei einem Share Deal — **753**
 - II. Versorgungsverpflichtungen bei einem Asset Deal — **755**
 - III. Wechsel des Schuldners durch Umwandlung — **764**
 - IV. Firmenfortführung — **767**
 - V. Rechtsgeschäftliche Schuld- und Vertragsübernahme — **768**

Kapitel 10

bAV und M&A — **769**

- A. Betriebliche Versorgungsverpflichtungen in einer Unternehmenstransaktion — **769**
 - I. Rechtsfolgen einer Gesamt- und einer Einzelrechtsnachfolge — **769**
 - II. Pensionsverpflichtungen als Nettoschuldposten — **772**
 - III. Garantieklauseln im Kaufvertrag — **773**
 - IV. Ziel der Pension Due Diligence — **773**
- B. Ablauf einer Pension Due Diligence — **774**
 - I. Fact Book und Vendor Due Diligence — **774**

- II. Datenraum — **775**
- III. Fragen- und Antwortenprozess — **776**
- IV. Buy Side Due Diligence Berichterstattung — **777**
- C. Inhalt einer Pension Due Diligence — **778**
 - I. Bestandserfassung — **779**
 - II. Quantifizierung der Verpflichtungen — **782**
 - III. Identifikation sonstiger Risiken — **791**
 - IV. Ausgliederungsthemen — **793**
 - V. Inhalt des Unternehmenskaufvertrags — **796**
 - VI. Betriebliche Versorgungsverpflichtungen als Transaktionshindernis — **800**
 - VII. Nach der Transaktion — **803**

Kapitel 11

Versorgungsausgleich in der bAV — 807

- A. Einführung in das VersAusglG — **807**
 - I. Definition des VersAusgl — **807**
 - II. Grundsätze des VersAusgl — **808**
 - III. Teilung eines Anrechts aus der bAV — **813**
 - IV. Information des FamG — **816**
 - V. Maßgeblichen Regelungen im VersAusgl — **820**
 - VI. Ausgleichsformen im VersAusglG — **823**
 - VII. Fälle, in denen Anrechte nicht ausgeglichen werden sollen — **841**
 - VIII. Fälle, in denen VersAusgl nicht stattfindet — **842**
 - IX. Bewertung eines Anrechts — **845**
- B. Ablauf eines VersAusgl — **850**
 - I. Übersicht — **850**
 - II. Ausgangsfall und Einleitung des Verfahrens — **851**
 - III. Auskünfte zum VersAusgl — **852**
 - IV. Beschlussfassung durch das FamG — **854**
- C. Direktversicherung/Pensionsfonds/Pensionskasse — **859**
 - I. Fall 1: Externe Teilung einer beitragsorientierten Leistungszusage – Direktversicherung – gesetzlich unverfallbare Altersrente — **859**
 - II. Fall 2: Interne Teilung einer beitragsorientierten Leistungszusage – Direktversicherung – gesetzlich unverfallbare Alters- und Berufsunfähigkeitsrente ohne Kapitalwahlrecht — **860**
 - III. Fall 3 — **862**
 - IV. Fall 4: Interne Teilung einer beitragsorientierten Leistungszusage – Direktversicherung – gesetzlich unverfallbares Alterskapital, arbeitgeberfinanziert — **864**

- D. Unterstützungskasse — **865**
 - Fall 5: Interne Teilung einer beitragsorientierten Leistungszusage – Unterstützungskasse, kongruent rückgedeckt – gesetzlich unverfallbare Altersrente — **865**
- E. Direktzusage — **866**
 - I. Fall 6 – Ausgangsfall: Interne Teilung einer Leistungszusage – Direktzusage – gesetzlich unverfallbare Altersrente — **868**
 - II. Fall 6 – Abwandlungen — **869**
- F. Sonderfälle — **870**
 - I. Fondsversorgung – Fall 7: Interne Teilung einer beitragsorientierten Leistungszusage – fondsgebundene Direktversicherung – gesetzlich unverfallbare Altersrente — **870**
 - II. Beherrschende Mitunternehmer — **872**
 - III. Tod eines Ehegatten — **872**
 - IV. Rechte Dritter — **873**
 - V. Teilung laufender Leistungen — **877**
 - VI. Reine Beitragszusage — **879**
- G. Steuerrecht — **880**
 - I. Besteuerung bei den Eheleuten — **880**
 - II. Besteuerung bei den VT — **885**
- H. Sozialversicherungsrecht — **887**
 - I. Interne Teilung — **887**
 - II. Externe Teilung — **888**
 - III. Ausgleichsansprüche nach Scheidung — **888**

Kapitel 12

Verwaltung und Administration der bAV — **889**

- A. Verwaltung einer Direktzusage — **889**
 - I. Datenerfassung — **889**
 - II. Dokumentenverwaltung — **893**
 - III. Vorzeitiger Austritt und unverfallbare Anwartschaft — **895**
 - IV. Eintritt eines Versorgungsfalles: Alter, Invalidität, Tod — **901**
 - V. Abrechnung von Versorgungsleistungen — **909**
 - VI. Rentenanpassung in der Rentenbezugsphase — **914**
 - VII. Verfahren bei Versorgungsausgleich — **917**
- B. Management eines internen Versorgungsträgers — **922**
 - I. Datenverwaltung — **922**
 - II. Dokumentenverwaltung Versicherungsunterlagen — **927**
 - III. Dokumentenverwaltung — **932**
 - IV. Definition von Administrationsprozessen — **933**
- C. Auswahl und Einbindung eines externen Versorgungsträgers/
Anbieters — **936**

- I. Hintergrund — **936**
- II. Anbieterauswahl am Beispiel einer Direktversicherung — **937**
- III. Anbieterauswahl für weitere bAV-Dienstleistungen — **954**
- IV. Anbieterauswahl durch Tarifpartner im Rahmen des Sozialpartnermodells — **961**

Kapitel 13

bAV für besondere Personengruppen — 965

- A. Gesellschafter-Geschäftsführer — **965**
 - I. Einleitung — **965**
 - II. Besonderheiten der Zusage — **966**
 - III. Besteuerung bei der Gesellschaft (Direktzusage) — **970**
 - IV. Besteuerung bei der Gesellschaft (mittelbare Durchführungswege) — **985**
 - V. Die Besteuerung beim GGF — **986**
 - VI. Insolvenzschutz von Versorgungszusagen — **987**
 - VII. Entlastung der Gesellschaft von Versorgungsverpflichtungen — **989**
- B. Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes — **999**
 - I. Überblick — **999**
 - II. Rechtsgrundlagen — **1000**
 - III. Pflichtversicherung — **1004**
 - IV. Freiwillige Versicherung — **1024**
 - V. Finanzierung — **1025**
 - VI. Überleitung — **1031**
 - VII. § 18 BetrAVG — **1033**
 - VIII. Versorgungsausgleich — **1034**
 - IX. Steuer und Sozialversicherung — **1035**
 - X. Mitgliedschaft von Arbeitgebern in der Zusatzversorgungskasse — **1039**
 - XI. Organisatorischer Aufbau der Zusatzversorgungskassen — **1045**
 - XII. Aufsichtsrecht — **1046**
 - XIII. Bilanzierung — **1046**
- C. bAV bei Auslandstätigkeit — **1047**
 - I. Einführung — **1047**
 - II. Arbeitsrechtlicher Rahmen — **1050**
 - III. Sozialversicherungsrechtlicher Rahmen — **1075**
 - IV. Steuerrechtlicher Rahmen — **1080**

Kapitel 14

Zeitwertkonten (Wertguthaben) — 1099

- A. Begrifflichkeiten — **1100**
 - I. Zeitkonten und Wertkonten — **1100**
 - II. Auszeit, Sabbatical und Lebensarbeitszeit — **1101**

- B. Rechtliche Rahmenbedingungen — 1102**
 - I. Sozialversicherungsrecht — **1102**
 - II. Beitragsrechtliche Behandlung — **1126**
 - III. Die Prüfung von Wertguthaben durch den RV-Träger — **1129**
 - IV. Verwaltung der Konten — **1130**
 - V. Arbeitsrechtliche Fragen — **1132**
 - VI. Steuerrecht — **1147**
 - VII. Betriebswirtschaftliche Effekte eines Zeitwertkontos — **1153**
- C. Das Zeitwertkonto in der betrieblichen Praxis — 1158**
 - I. Das Zeitwertkonto als Mittel zur Flexibilisierung der Arbeitszeit — **1159**
 - II. Pros und Cons von Zeitwertkonten aus Unternehmenssicht — **1160**
 - III. Verbreitung von Zeitwertkonten — **1161**
 - IV. Verwendungsoptionen und tatsächliche Nutzung — **1162**
- D. Berührung von Zeitwertkonten mit anderen Rechtsgebieten — 1163**
 - I. Zeitwertkonten und Altersteilzeit — **1163**
 - II. Zeitwertkonten bei Ehescheidung — **1164**
 - III. Zeitwertkonten bei Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit — **1165**

Stichwortverzeichnis — **1167**

Inhaltsverzeichnis

Vorwort — **V**

Inhaltsübersicht — **VII**

Abkürzungsverzeichnis — **LXV**

Literaturverzeichnis — **LXXIII**

Bearbeiterverzeichnis — **LXXVII**

Kapitel 1

Arbeitsrechtliche Grundlagen und Ausgestaltung der bAV — 1

A. Einleitung — 1

B. Gegenstand und Ausgestaltung der bAV — 4

I. Sachlicher Anwendungsbereich des BetrAVG — 5

1. Legaldefinition und Charakter der bAV — 5

2. Bestehen einer Zusage auf bAV — 6

a) Erteilung einer Zusage — 6

aa) Begründungsakte der bAV — 7

bb) Freiwilligkeit und ihre Grenzen — 7

cc) Anwartschaften und Ansprüche auf bAV — 10

b) Inhalt einer Zusage — 10

aa) Rechtskontrolle — 11

bb) Angemessenheitskontrolle — 11

cc) Weitere Ausgestaltung der Zusage
(Checkliste) — 14

dd) Auslegung von Versorgungszusagen — 15

ee) Besonderheiten mittelbarer Zusagen — 16

c) Änderung oder Aufhebung einer Zusage — 18

d) Erlöschen einer Zusage — 18

aa) Erlöschen durch Erfüllung — 18

bb) Weitere Erlöschenstatbestände — 19

3. Zusage aus Anlass eines Arbeitsverhältnisses — 20

a) Bestehen eines Arbeitsverhältnisses — 20

b) Arbeitsverhältnis als Anlass für die Zusage — 21

aa) Grundsatz — 21

bb) Motiv der Zusage — 21

4. Zusage auf Versorgung gerichtet — 22

a) Versorgungszweck — 22

b) Abhängigkeit vom Eintritt eines biometrischen Risikos — 23

5. Biometrisches Risiko Alter — 24

a) Voraussetzungen der Altersleistung — 24

- aa) Regelaltersgrenze — **24**
- bb) Vorgezogene oder verspätete Altersleistung — **26**
- cc) Ergänzende Tatbestandsvoraussetzungen — **26**
- dd) Besonderheiten versicherungsförmiger Durchführungswege — **29**
- b) Höhe der Altersleistung (Leistungszusagen) — **30**
- c) Höhe der Altersleistung (beitragsorientierte Zusagen) — **32**
 - aa) Beitragshöhe — **32**
 - bb) Unmittelbare beitragsorientierte Zusagen — **33**
 - cc) Mittelbare beitragsorientierte Zusagen, insbesondere versicherungsförmige Durchführungswege — **35**
- d) Form und Dauer der Altersleistung sowie weitere Bestimmungen — **37**
- e) Checkliste — **38**
- 6. Biometrisches Risiko Invalidität — **39**
 - a) Voraussetzungen der Invaliditätsleistung — **39**
 - aa) Definition der Invalidität — **39**
 - bb) Ergänzende Tatbestandsmerkmale — **42**
 - cc) Besonderheiten der versicherungsförmigen Durchführungswege — **44**
 - b) Höhe der Invaliditätsleistung (Leistungszusagen) — **49**
 - c) Höhe der Invaliditätsleistung (beitragsorientierte Zusagen) — **50**
 - aa) Unmittelbare beitragsorientierte Zusagen — **50**
 - bb) Mittelbare beitragsorientierte Zusagen, insbesondere versicherungsförmige Durchführungswege — **51**
 - d) Form und Dauer der Invaliditätsleistung — **52**
 - e) Checkliste — **53**
- 7. Biometrisches Risiko Tod (Hinterbliebenenleistung) — **54**
 - a) Voraussetzungen der Hinterbliebenenleistung — **54**
 - aa) Zeitpunkt des Todes — **54**
 - bb) Todesursache — **55**
 - cc) Berechtigter Personenkreis — **55**
 - dd) Ergänzende Tatbestandsmerkmale — **57**
 - ee) Mittelbare Zusagen, insbesondere versicherungsförmige Durchführungswege — **59**
 - b) Höhe der Hinterbliebenenleistung (Leistungszusagen) — **61**
 - c) Höhe der Hinterbliebenenleistung (beitragsorientierte Zusagen) — **62**
 - aa) Unmittelbare beitragsorientierte Zusagen — **62**
 - bb) Mittelbare beitragsorientierte Zusagen, insbesondere versicherungsförmige Durchführungswege — **63**

- d) Form und Dauer der Hinterbliebenenleistung — **64**
- e) Checkliste — **64**
- 8. Leistungsgegenstand und Form der bAV — **65**
 - a) Gegenstand der Leistung — **65**
 - b) Form der Leistung — **65**
 - aa) Rentenleistungen — **66**
 - bb) Kapitalleistungen — **69**
- 9. Keine Vererbung der bAV — **71**
 - a) Versterben vor Eintritt eines Versorgungsfalls — **71**
 - b) Versterben nach Eintritt eines Versorgungsfalls — **71**
 - aa) Rentenleistung — **72**
 - bb) Kapitalleistung — **72**
 - c) Schädlichkeit von Vererbungsklauseln — **73**
- 10. Abgrenzung der bAV von anderen Arbeitgeberleistungen — **73**
 - a) Übergangs- und Vorruhestandsgelder — **74**
 - b) Weitere Arbeitgeberleistungen — **75**
- 11. Annex: Anrechnungs- und Auszehrungsverbot — **78**
 - a) Auszehrungsverbot — **79**
 - aa) Zweck und Inhalt — **79**
 - bb) Versorgungsbezüge und Versorgungsleistungen — **79**
 - cc) Steigerung aufgrund einer Anpassung an die wirtschaftliche Entwicklung — **80**
 - dd) Rechtsfolgen eines Verstoßes — **81**
 - b) Anrechnungsverbot — **81**
 - aa) Zweck und Inhalt — **81**
 - bb) Andere Versorgungsbezüge — **81**
 - cc) Ausnahmen — **82**
- II. Persönlicher Anwendungsbereich des BetrAVG — **82**
 - 1. Personen i.S.d. § 17 Abs. 1 S. 1 BetrAVG — **83**
 - a) Arbeitnehmer i.S.d. § 17 Abs. 1 S. 1 BetrAVG — **83**
 - aa) Privatrechtlicher Vertrag — **84**
 - bb) Persönliche Abhängigkeit — **84**
 - cc) Gesamtbetrachtung — **85**
 - b) Keine Arbeitnehmer i.S.d. § 17 Abs. 1 S. 1 BetrAVG — **85**
 - aa) Organmitglieder — **86**
 - bb) Gesellschafter von Kapital- und Personengesellschaften — **86**
 - c) Zur Berufsausbildung Beschäftigte — **87**
 - 2. Personen im Sinne des § 17 Abs. 1 S. 2 BetrAVG (Nichtarbeitnehmer) — **88**
 - a) Allgemeine Voraussetzungen und Person des Zusageenden — **88**
 - b) Tätigkeit für das Unternehmen als Anlass der Zusage auf bAV — **89**
 - c) Person des Zusageempfängers (Versorgungsberechtigter) — **90**

- aa) Grundsatz — **90**
- bb) Einzelunternehmer — **91**
- cc) Gesellschafter einer Kapitalgesellschaft — **91**
- dd) Gesellschafter einer Personengesellschaft — **95**
- ee) Gesellschafter einer GmbH & Co KG — **96**
- 3. Unabdingbarkeit und Tarifdispositivität — **98**
 - a) Grundsatz — **98**
 - b) Tarifdispositivität — **99**
 - aa) § 19 Abs. 1 BetrAVG — **99**
 - bb) § 19 Abs. 2 BetrAVG — **100**
 - c) Sonderfälle — **101**
 - aa) § 19 Abs. 3 BetrAVG: Geltung auch für Nichtarbeitnehmer — **101**
 - bb) § 19 Abs. 3 BetrAVG: Ausnahmen — **101**
 - cc) § 19 Abs. 2 BetrAVG: Geltung auch für Nichtarbeitnehmer — **102**
- C. Durchführungswege der bAV — **102**
 - I. Übersicht — **103**
 - 1. Unmittelbare Durchführung der bAV (unmittelbare Zusagen) — **103**
 - 2. Mittelbare Durchführung der bAV (mittelbare Zusagen) — **104**
 - a) Rechtsverhältnisse in den mittelbaren Durchführungswegen — **105**
 - b) Versicherungsförmige Durchführungswege und kongruente Rückdeckungen — **106**
 - c) Einstandspflicht (Verschaffungspflicht) des Arbeitgebers — **109**
 - 3. Rechtliche Bedeutung der Durchführungswege — **109**
 - a) Rechtliche Folgen — **109**
 - b) Wahl des Durchführungswegs und des Versorgungsträgers — **110**
 - c) Bindung an den gewählten Durchführungsweg — **112**
 - II. Direktzusage/Pensionszusage — **113**
 - 1. Definition — **113**
 - 2. Ausgestaltung von Direktzusagen — **114**
 - a) Grundsatz — **114**
 - b) Formen der Finanzierung — **114**
 - aa) Rückdeckungsversicherungen — **115**
 - bb) Andere Arten der Finanzierung — **115**
 - cc) CTA — **116**
 - III. Direktversicherung — **116**
 - 1. Definition — **117**
 - 2. Beteiligte Personen und Rechtsverhältnisse — **117**
 - a) Arbeitgeber als Versicherungsnehmer — **118**
 - aa) Grundsatz — **118**

- bb) Versicherungsvertragliche Rechte des Arbeitgebers — **118**
- cc) Ausnahme: Arbeitnehmer als Versicherungsnehmer — **120**
- b) Arbeitnehmer als Versicherte Person und Bezugsrecht — **120**
 - aa) Versicherte Person — **120**
 - bb) Bezugsrecht — **121**
- 3. Ausgestaltung von Direktversicherungszusagen — **124**
 - a) Leistungsarten und Leistungsformen — **125**
 - b) Ermittlung der Leistungshöhe — **125**
 - c) Weitere Ausgestaltung — **126**
 - d) Abgrenzung zu anderen Versicherungsverträgen — **127**
 - aa) Zusatzversicherungen — **128**
 - bb) Selbständige Versicherungen — **129**
- IV. Pensionskasse — **130**
 - 1. Definition — **130**
 - a) Arbeitsrechtliche Definition — **130**
 - b) Aufsichtsrechtliche Definition — **131**
 - 2. Rechtsfähige Versorgungseinrichtung — **131**
 - a) Regulierte Pensionskassen — **131**
 - b) Deregulierte Pensionskassen — **132**
 - 3. Beteiligte Personen und Rechtsverhältnisse — **132**
 - 4. Ausgestaltung von Pensionskassenzusagen — **133**
 - a) Leistungsarten und Leistungsformen — **134**
 - b) Weitere inhaltliche Ausgestaltung — **135**
- V. Pensionsfonds — **135**
 - 1. Definition — **136**
 - a) Arbeitsrechtliche Definition — **136**
 - b) Aufsichtsrechtliche Definition — **136**
 - 2. Rechtsfähige Versorgungseinrichtung — **137**
 - 3. Beteiligte Personen und Rechtsverhältnisse — **137**
 - 4. Ausgestaltung von Pensionsfondszusagen — **137**
 - a) Leistungsarten und Leistungsformen — **138**
 - b) Weitere inhaltliche Ausgestaltung — **138**
 - aa) Versicherungsförmige Pensionspläne — **139**
 - bb) Nicht-versicherungsförmige Pensionspläne — **139**
- VI. Unterstützungskasse — **141**
 - 1. Definition — **141**
 - 2. Rechtsfähige Versorgungseinrichtung — **142**
 - 3. Beteiligte Personen und Rechtsverhältnisse — **142**
 - a) Besonderheiten des Valuta- und des Leistungsverhältnisses — **142**
 - b) Besonderheiten des Deckungsverhältnisses — **144**
 - c) Weitere Folgen des fehlenden Rechtsanspruchs — **144**

- 4. Ausgestaltung von Unterstützungskassenzusagen — **145**
 - a) Leistungsarten und Leistungsformen — **145**
 - b) Formen der Finanzierung — **146**
- D. Zusagearten der bAV — **147**
 - I. Übersicht — **147**
 - 1. Begriff der Zusage und die zulässigen Zusagearten — **147**
 - 2. Unterschiedliche Rechtsfolgen nach dem BetrAVG — **148**
 - II. Leistungszusage — **149**
 - 1. Bedeutung und Hintergrund — **149**
 - 2. Definition — **149**
 - 3. Versorgungsleistung — **150**
 - 4. Bewertung der Leistungszusage — **150**
 - III. Beitragsorientierte Leistungszusage — **151**
 - 1. Bedeutung und Hintergrund — **151**
 - 2. Definition — **151**
 - 3. Aufwendung von Beiträgen — **152**
 - a) Art der Beitragsaufwendung — **152**
 - b) Höhe der Beiträge und Dauer der Beitragszahlung — **153**
 - 4. Versorgungsleistung — **153**
 - a) Umwandlung von Beiträgen in eine Leistung — **153**
 - aa) Grundsatz (Unmittelbarkeitserfordernis) — **153**
 - bb) Feststehen der Leistungshöhe bereits bei Zusageerteilung — **154**
 - b) Art der Umwandlung — **155**
 - c) Leistungshöhe — **155**
 - 5. Bewertung der beitragsorientierten Leistungszusage — **157**
 - IV. Beitragszusage mit Mindestleistung — **158**
 - 1. Bedeutung und Hintergrund — **158**
 - 2. Definition — **159**
 - 3. Zahlung von Beiträgen — **159**
 - 4. Versorgungsleistung — **160**
 - a) Leistungshöhe — **160**
 - b) Maßstab für die zu garantierende Mindestleistung — **161**
 - aa) Vorgabe des § 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG — **161**
 - bb) Maßstab der §§ 307 ff. BGB — **162**
 - 5. Abgrenzung zur beitragsorientierten Leistungszusage — **162**
 - 6. Bewertung der Beitragszusage mit Mindestleistung — **165**
 - V. Reine Beitragszusage — **166**
 - 1. Bedeutung und Hintergrund — **166**
 - 2. Definition — **166**
 - 3. Tarifvertraglicher Rahmen — **166**
 - a) Beteiligung Nichttarifgebundener — **167**

- b) Beteiligung der Tarifvertragsparteien an der Durchführung — **168**
 - c) Verhältnis zu bereits bestehenden bAV-Systemen — **169**
 - 4. Zahlung von Beiträgen — **169**
 - a) Zahlung an einen Versorgungsträger — **169**
 - b) Höhe der Beiträge und Dauer der Beitragszahlung — **170**
 - 5. Versorgungsleistung — **170**
 - a) Leistungsart und Leistungsform — **170**
 - b) Leistungshöhe — **170**
 - 6. Weitere spezielle Regelungen des BetrAVG — **172**
 - 7. Bewertung der reinen Beitragszusage — **175**
 - VI. Zulässige Kombinationen von Durchführungswegen und Zusagearten — **176**
- E. Erteilung der Zusage — **177**
 - I. Begründungsakte der bAV — **177**
 - 1. Kollektivrechtliche Rechtsgrundlagen — **178**
 - a) Tarifvertrag — **178**
 - aa) Sozialpartnermodell — **179**
 - bb) Optionssystem — **181**
 - b) Betriebsvereinbarung — **181**
 - c) Richtlinien und Vereinbarungen nach dem Sprecherausschussgesetz — **184**
 - 2. Individualrechtliche Rechtsgrundlagen — **185**
 - a) Einzelzusage — **185**
 - b) Gesamtzusage — **187**
 - c) Vertragliche Einheitsregelung — **188**
 - d) Betriebliche Übung — **189**
 - 3. Gleichbehandlung — **191**
 - a) Allgemeiner arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz — **191**
 - b) Spezialgesetzliche Diskriminierungsverbote — **193**
 - aa) Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz — **193**
 - bb) Teilzeit- und Befristungsgesetz — **195**
 - cc) Grundgesetz — **195**
 - dd) Europarechtliche Vorgaben — **196**
 - c) Praxisfälle — **197**
 - aa) Diskriminierungen wegen des Geschlechts — **197**
 - bb) Diskriminierungen wegen des Alters — **200**
 - cc) Sexuelle Identität — **204**
 - dd) Behinderung — **204**
 - ee) Innendienst/Außendienst — **205**
 - ff) Arbeiter/Angestellte — **206**

- gg) Teilzeitbeschäftigung — **206**
- hh) Befristete Beschäftigung — **208**
- ii) Stichtagsregelungen — **209**
- II. Die Einstandspflicht des Arbeitgebers — **210**
 - 1. Gesetzliche Grundlage und Ausgestaltung der Einstandspflicht — **210**
 - 2. Reichweite der Einstandspflicht — **212**
 - 3. Erfüllung der Einstandspflicht — **213**
- F. Finanzierungsmöglichkeiten der bAV — **214**
 - I. Arbeitgeberfinanzierte bAV — **214**
 - II. Arbeitnehmerfinanzierte bAV/Entgeltumwandlung — **214**
 - 1. Entgeltumwandlung — **214**
 - a) Künftige Entgeltbestandteile — **215**
 - b) Wertgleichheit — **215**
 - 2. Eigenbeiträge — **217**
 - III. Der gesetzliche Anspruch auf Entgeltumwandlung — **218**
 - 1. Berechtigter Personenkreis — **219**
 - 2. Inhalt des Anspruchs — **219**
 - 3. Durchführung des Anspruchs — **220**
 - IV. Mischsysteme — **222**
 - 1. Matching-Modelle — **222**
 - 2. Gesetzliche Zuschusspflicht — **222**
 - a) Betroffene Durchführungswege und Höhe der Zuschusspflicht — **222**
 - b) Zeitliches Einsetzen der Zuschusspflicht — **224**
 - c) Weiterleitung des Arbeitgeberzuschusses — **225**
 - d) Anrechenbarkeit bestehender Zuschüsse — **225**
- G. Informationspflichten im Rahmen einer bAV — **226**
 - I. Gesetzliche Informationsverpflichtung nach § 4a BetrAVG — **226**
 - 1. Auskunftsansprüche Betriebsangehöriger — **226**
 - 2. Auskunftsansprüche ausgeschiedener Arbeitnehmer bzw. Hinterbliebener — **228**
 - 3. Auskunftsansprüche in Bezug auf den Übertragungswert — **228**
 - 4. Art, Form und Frist der Auskunft — **229**
 - 5. Auskunftspflichten der Versorgungseinrichtungen bei reinen Beitragszusagen — **230**
 - 6. Folgen einer unrichtigen Auskunft — **230**
 - II. Weitere Informationsverpflichtungen des Arbeitgebers — **231**
 - III. Informationspflichten des Versorgungsträgers — **234**
- H. Mitbestimmung des Betriebsrats — **234**
 - I. Mitbestimmungsfreie Entscheidungen — **235**
 - II. Mitbestimmungspflichtige Entscheidungen — **236**

- III. Mitbestimmung bei der Entgeltumwandlung — 238
- IV. Verfahren der Mitbestimmung — 238
- V. Folgen der Nichteinbeziehung des Betriebsrats — 239

Kapitel 2

Steuerrecht der bAV — 241

- A. Besteuerung beim Arbeitgeber (Trägerunternehmen) — 241
 - I. Unmittelbare Durchführung: Direktzusage — 243
 - 1. Bilanzansatz — 243
 - a) Steuerliche Voraussetzungen für die Bildung von Pensionsrückstellungen (§ 6a Abs. 1 EStG) — 245
 - aa) Rechtsanspruch — 246
 - bb) Keine Abhängigkeit von zukünftigen, gewinnabhängigen Bezüge — 247
 - cc) Kein schädlicher Widerrufsvorbehalt — 247
 - dd) Schriftform — 248
 - ee) Eindeutigen Angaben — 248
 - b) Frühestmögliche Bildung einer Pensionsrückstellung (§ 6a Abs. 2 EStG) — 248
 - c) Wertansatz der Pensionsrückstellung — 249
 - d) Zuführung zur Pensionsrückstellung — 250
 - e) Auflösung der Pensionsrückstellung bei Leistungserbringung — 250
 - 2. Auswirkungen auf die Gewinn- und Verlustrechnung — 252
 - 3. Rückgedeckte Direktzusage — 253
 - II. Mittelbare Durchführung — 256
 - 1. Unterstützungskasse — 257
 - a) Betriebsausgabenabzug (BA) — 258
 - aa) Lebenslänglich laufende Leistungen bei reservopolsterfinanzierten (pauschaldotierten) Unterstützungskassen — 259
 - bb) Lebenslänglich laufende Leistungen bei rückgedeckten Unterstützungskassen — 263
 - cc) Nicht lebenslänglich laufende Leistungen — 264
 - b) Auswirkungen auf die Bilanz — 265
 - 2. Versicherungsförmige Durchführungswege — 265
 - a) Betriebsausgabenabzug — 267
 - aa) Direktversicherung — 267
 - bb) Pensionskasse — 268
 - cc) Pensionsfonds — 269

- b) Auswirkungen auf die Bilanz — **270**
- c) Steuerliche Förderung von Geringverdienern ab 1.1.2018 (§ 100 EStG) — **271**
 - aa) Grundlegende Voraussetzungen des bAV-Förderbetrags — **272**
 - bb) Begünstigte Personen — **272**
 - cc) Zusätzlicher Arbeitgeberbeitrag — **273**
 - dd) Wann müssen die Voraussetzungen erfüllt sein? — **273**
 - ee) Weitere Voraussetzungen — **274**
- B. Besteuerung beim Arbeitnehmer — **274**
 - I. Direktzusage/Unterstützungskasse — **274**
 - 1. Anwartschaftsphase — **274**
 - 2. Leistungsphase — **276**
 - II. Versicherungsförmige Durchführungswege — **278**
 - 1. Anwartschaftsphase — **278**
 - a) Allgemeines — **278**
 - b) Vervielfältigungsregel — **279**
 - c) Nachzahlungsmöglichkeit — **280**
 - d) Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG a.F. — **281**
 - e) Sonderausgabenabzug — **284**
 - f) Riesterförderung — **284**
 - 2. Leistungsphase — **286**
 - a) Rentenleistung — **286**
 - b) Kapitaleistungen — **287**
- C. Steuerbefreite Versorgungsträger — **288**
 - I. Unterstützungskasse — **288**
 - 1. Allgemeines — **288**
 - 2. Unterstützungskasse als Steuersubjekt — **289**
 - 3. Voraussetzungen für eine Steuerbefreiung — **289**
 - a) Eingeschränkter Begünstigtenkreis — **289**
 - b) Soziale Einrichtung — **290**
 - aa) Allgemeine Voraussetzungen an eine soziale Einrichtung — **290**
 - bb) Besondere Anforderungen für Unterstützungskassen nach § 3 KStDV — **290**
 - cc) Leistungshöchstgrenzen — **291**
 - c) Dauerhafte Zweckbindung — **292**
 - d) Überdotierung — **292**
 - II. Pensionskasse — **294**
 - 1. Allgemeines — **294**
 - 2. Pensionskasse als Steuersubjekt — **294**

3. Voraussetzungen für eine Steuerbefreiung — **295**
 - a) Allgemeine Anforderungen — **295**
 - b) Partielle Steuerpflicht — **295**
 - aa) Ermittlung der Überdotierung — **295**
 - bb) Ermittlung einzelner Bilanzposten — **297**
- D. Steuerrechtliche Sonderfälle — **300**
 - I. Wechsel des Durchführungsweges — **300**
 1. Auslagerung von Direktzusage auf Unterstützungskasse — **300**
 - a) Im Hinblick auf die Unterstützungskasse — **301**
 - b) Steuerliche Auswirkungen für die Unterstützungskasse — **303**
 - aa) Allgemeine Voraussetzungen — **303**
 - bb) Überdotierung — **303**
 - c) Steuerliche Auswirkungen für den Versorgungsberechtigten — **304**
 2. Auslagerung von Unterstützungskasse auf Direktzusage — **304**
 - a) Steuerliche Auswirkungen für die Unterstützungskasse — **305**
 - b) Steuerliche Auswirkungen für den Versorgungsberechtigten — **307**
 3. Auslagerung von Direktzusage auf Pensionsfonds — **307**
 - a) Steuerliche Behandlung beim Arbeitgeber — **308**
 - aa) Gegen laufenden Beitrag — **308**
 - bb) Gegen Einmalbeitrag — **308**
 - b) Steuerliche Behandlung beim Arbeitnehmer — **309**
 - aa) Anwartschaftsphase — **309**
 - bb) Leistungsphase — **310**
 4. Auslagerung von Unterstützungskasse auf einen Pensionsfonds — **311**
 - a) Steuerliche Auswirkungen für die Unterstützungskasse — **312**
 - b) Steuerliche Auswirkungen für die Versorgungsberechtigten — **312**
 5. Sonstige Wechselsituationen — **312**
 - a) Extern auf extern — **312**
 - aa) Steuerliche Auswirkungen für den Arbeitgeber — **312**
 - bb) Steuerliche Auswirkungen für den Versorgungsträger — **313**
 - cc) Steuerliche Auswirkungen für den Versorgungsberechtigten — **313**
 - b) Extern auf intern — **313**
 - aa) Steuerliche Auswirkungen für den Arbeitgeber — **314**
 - bb) Steuerliche Auswirkungen für den Versorgungsträger — **314**
 - cc) Steuerliche Auswirkungen für den Versorgungsberechtigten — **315**

- II. Übertragung von Versorgungsanwartschaften bei Arbeitgeberwechsel — **315**
 - 1. Unterschiedliche Übertragungsvorgänge und steuerliche Flankierung — **315**
 - 2. Steuerliche Flankierung der Liquidationsdirektversicherung — **317**
- III. Abfindung von Versorgungsanwartschaften — **318**
- IV. Bestandsübertragungen — **319**

Kapitel 3

bAV im Beitragsrecht der Sozialversicherung — 321

- A. Einleitung — **321**
- B. In der Anwartschaftsphase — **321**
 - I. Aufwendungen zur kapitalgedeckten bAV — **321**
 - 1. Direktzusage und Unterstützungskassenzusage — **322**
 - 2. Direktversicherungs-, Pensionskassen-, Pensionsfondszusage — **322**
 - a) Steuerfreie Beiträge zu Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds (§§ 3 Nr. 63 S. 1 und 100 Abs. 6 S. 1 EStG) — **322**
 - b) Pauschal besteuerte Beiträge zu Direktversicherung und Pensionskasse (§ 40b EStG a.F.) — **323**
 - c) Sicherungsbeitrag zur reinen Beitragszusage (§ 3 Nr. 63a EStG) — **323**
 - d) Riesterförderung (§§ 10a, 82 Abs. 2 EStG) — **324**
 - 3. Auswirkungen — **324**
 - a) Berücksichtigung der Steuerfreibeträge — **324**
 - b) Arbeitgeberbezogene Betrachtung — **325**
 - c) Entgeltumwandlung mindert Sozialleistungen — **325**
 - d) Vervielfältigungsregelung — **325**
 - e) Nachholung von Beiträgen bei ruhenden Arbeitsverhältnissen — **326**
 - f) Geringfügige Beschäftigung — **327**
 - II. Mehrere Durchführungswege — **327**
 - III. Entgeltumwandlung und Jahresarbeitsentgelt in der gesetzlichen Krankenversicherung — **328**
 - IV. Übertragung von Versorgungsanwartschaften — **329**
 - V. Abfindung von Versorgungsanwartschaften — **330**
- C. In der Leistungsphase — **331**
 - I. Versorgungsbezüge als beitragspflichtige Einnahmen — **331**
 - II. Form der Auszahlung, Zahlbetrag — **332**
 - 1. Form der Auszahlung — **332**

- 2. Zahlbetrag — **332**
- III. Leistungen aus einer bAV — **332**
 - 1. Eigenständige Definition im Beitragsrecht — **332**
 - 2. Riestergeförderte bAV — **334**
 - 3. Abgrenzung von Überbrückungszahlungen — **334**
 - 4. Kapitalleistungen — **336**
 - 5. Private Fortführung einer Direktversicherung — **336**
 - a) Ausnahme bei Direktversicherung — **336**
 - b) Berechnung — **338**
 - c) Feststellung des beitragspflichtigen Anteils durch die Zahlstelle — **339**
 - 6. Private Fortführung einer Pensionskassenversicherung — **339**
 - a) Rechtsprechung des BSG bis Juni 2018 — **339**
 - b) Korrektur durch das Bundesverfassungsgericht — **340**
 - c) Reaktion des Gesetzgebers — **341**
 - 7. Private Fortführung einer Pensionsfondsversorgung — **341**
 - 8. Fortführung einer Rückdeckungsversicherung bei Insolvenz des Arbeitgebers — **342**
 - 9. Beitragsfreigrenze und Beitragsfreibetrag — **342**
- IV. Beitragssatz und Beitragsbemessungsgrenze — **344**
 - 1. Beitragssatz in der gesetzlichen Krankenversicherung — **344**
 - 2. Beitragssatz in der sozialen Pflegeversicherung — **345**
 - 3. Beitragsbemessungsgrenze — **345**
- V. Tragung und Zahlung der Beiträge — **345**
 - 1. Tragung der Beiträge — **345**
 - 2. Zahlung der Beiträge — **346**
 - 3. Zahlstelle — **346**
 - 4. Zahlstellenverfahren — **347**
 - 5. Selbstzahler — **347**
 - 6. Nachzahlung von Versorgungsbezügen — **348**
 - 7. Beitragsnachforderungen der Krankenkasse (rückständige Beiträge) — **349**
 - 8. Erstattung zu Unrecht gezahlter Beiträge — **349**
 - 9. Keine Haftung der Zahlstelle im Zahlstellenverfahren — **350**
 - 10. Beitragsüberwachung — **350**
 - 11. Fälligkeit der Beiträge — **350**
 - 12. Verjährung — **351**
 - a) Beitragsansprüche — **351**
 - b) Erstattungsansprüche — **351**
- VI. Meldepflichten — **352**
 - 1. Allgemein — **352**
 - 2. Meldepflichten der Zahlstelle — **352**

3. Meldepflichten des Versorgungsempfängers — 353
4. Meldepflichten der Krankenkasse — 354

Kapitel 4

Rechnungslegung und Bilanzierung der bAV — 355

- A. Rechnungslegung nach deutschem Handelsrecht — 355
 - I. Einleitung — 355
 - II. Bilanzansatz von Verpflichtung und Deckungsvermögen — 356
 1. Das Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz — 356
 2. Effekt der Bewertungsänderungen — 357
 3. Deckungsvermögen — 359
 - III. Bewertungsansatz der Pensionsverpflichtungen — 360
 1. Bilanzierungspflicht und Wechsel des Durchführungswegs — 360
 2. Bewertung der Verpflichtung — 361
 3. Spezialfall: Wertpapiergebundene Zusagen — 363
 4. Versicherungsmathematische Bewertungsparameter — 364
 - a) Rechnungszins — 364
 - b) Ausscheideordnung und Altersgrenze — 366
 - c) Trendannahmen — 367
 5. Bewertung des Deckungsvermögens — 368
 6. Saldierungsgebot und Ausschüttungssperre — 370
 - IV. Pensionsverpflichtungen in der Gewinn- und Verlustrechnung — 371
- B. Rechnungslegung nach internationalem Handelsrecht (IFRS) — 372
 - I. Einleitung — 372
 - II. Begriffsbestimmungen — 373
 1. Beitrags- und Leistungspläne — 373
 2. Planbegriff — 374
 3. Der Verpflichtungsumfang (*defined benefit obligation – DBO*) — 375
 4. Bewertungsannahmen — 375
 5. Planvermögen — 376
 6. Erstattungsansprüche (*reimbursement rights*) — 378
 - III. Ergebniskomponenten — 378
 1. Dienstzeitaufwand — 379
 2. Nettozinsen (*net interest*) — 380
 3. Neubewertungen (*remeasurements*) — 380
 - IV. Der Bilanzansatz — 381
 1. Bilanz — 381
 2. Anhangangaben (*disclosures*) — 382

Kapitel 5**Durchführungswege der bAV aus betriebswirtschaftlicher Sicht — 385**

- A. Betriebswirtschaftliche Analyse verschiedener Durchführungswege — **385**
 - I. Einleitung — **385**
 - 1. Buchhaltung, Bilanzen und Gewinn- und Verlustrechnung — **386**
 - 2. Kostenrechnung — **387**
 - 3. Liquiditätsrechnung — **387**
 - 4. Beispiele für die begriffliche Abgrenzung — **388**
 - II. Betriebswirtschaftliche Analyseverfahren — **388**
 - 1. Verfahren der Investitionsrechnung — **388**
 - 2. Verfahren der Personenbestandsentwicklung — **390**
 - a) Fixpunktorientiertes Verfahren — **390**
 - b) Deterministische Berechnung — **390**
 - c) Stochastische Simulation — **391**
 - III. Die Durchführungswege aus betriebswirtschaftlicher Sicht — **392**
 - 1. Betrachtete Durchführungswege und Versorgungszusagen — **392**
 - 2. Auswirkungen auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Unternehmens — **393**
 - a) Auswirkungen auf die Ertragslage — **393**
 - aa) Direktzusage — **397**
 - bb) Pauschaldotierte Unterstützungskassenzusage — **409**
 - cc) Direktversicherung — **413**
 - dd) Direktzusage mit kongruenter Rückdeckungsversicherung — **414**
 - ee) Unterstützungskassenzusage mit kongruenter Rückdeckungsversicherung — **418**
 - b) Auswirkungen auf die Liquidität — **419**
 - aa) Direktzusage — **419**
 - bb) Pauschaldotierte Unterstützungskassenzusage — **422**
 - cc) Direktversicherung — **422**
 - dd) Direktzusage mit kongruenter Rückdeckungsversicherung — **423**
 - ee) Unterstützungskassenzusage mit kongruenter Rückdeckungsversicherung — **424**
 - c) Auswirkungen auf die Bilanz — **424**
 - aa) Direktzusage — **425**
 - bb) Pauschaldotierte Unterstützungskassenzusage — **426**
 - cc) Direktversicherung — **426**
 - dd) Direktzusage mit kongruenter Rückdeckungsversicherung — **427**

- ee) Unterstützungskassenzusage mit kongruenter Rückdeckungsversicherung — **428**
 - d) Auswirkungen der Berücksichtigung von Sterbe- und Invalidisierungswahrscheinlichkeiten — **429**
 - 3. Sonderfall Entgeltumwandlung — **433**
 - 4. Weitere betriebswirtschaftliche Beurteilungskriterien — **435**
 - a) Periodengerechte steuerliche Abzugsfähigkeit der Aufwendungen — **435**
 - aa) Direktzusage — **435**
 - bb) Pauschaldotierte Unterstützungskassenzusage — **436**
 - cc) Direktversicherung — **437**
 - dd) Direktzusage mit kongruenter Rückdeckungsversicherung — **437**
 - ee) Unterstützungskassenzusage mit kongruenter Rückdeckungsversicherung — **438**
 - b) Lohnsteuerfreiheit der Versorgungsbeiträge — **438**
 - c) Auswirkungen auf externe Adressaten — **438**
 - IV. Weitere Kriterien zur Bestimmung des optimalen Durchführungsweges — **439**
- B. Risiken von Versorgungszusagen und ihre Handhabung — **441**
 - I. Biometrische Risiken — **441**
 - 1. Überdurchschnittliche Lebenserwartung — **441**
 - 2. Invaliditätsrisiko — **443**
 - II. Gesetzgeberische Risiken — **443**
 - 1. Änderungsrisiko arbeitsrechtlicher Vorgaben — **443**
 - 2. Steuersatzänderungsrisiko — **444**
 - III. Konjunkturelle Risiken — **445**
 - 1. Inflationsrisiko — **445**
 - 2. Änderung des (Fremdkapital-) Zinsniveaus — **446**
 - 3. Verlustsituation — **446**

Kapitel 6

Versicherungsaufsichtsrecht und Versicherungsvertragsrecht der BAV — 449

- A. Einleitung — **449**
 - I. Versorgungsträger der versicherungsförmigen Durchführungswege — **449**
 - II. Funktion der versicherungsaufsichts- und -vertraglichen Regelungen — **450**
- B. Versicherungsaufsichtsrechtliche Rahmenbedingungen — **451**
 - I. Einführung — **451**

1. Rechtliche Grundlagen einschließlich europarechtlicher Bezüge — **452**
 - a) Nationale Ebene — **452**
 - b) EU-Ebene — **454**
 2. Aufsichtspflichtige Unternehmen — **456**
 - a) Lebensversicherungsunternehmen — **456**
 - b) Pensionskassen und Pensionsfonds — **457**
 - c) Keine Aufsichtspflicht für Unterstützungskassen — **457**
 - d) Keine Aufsichtspflicht für Sozialversicherungsträger — **458**
 - e) Sonderfall: Zusatzversorgungskassen — **458**
 3. Rechts- und Finanzaufsicht — **460**
 - a) Rechtsaufsicht — **460**
 - b) Finanzaufsicht — **460**
 - c) Abgrenzung zwischen Rechts- und Finanzaufsicht — **462**
- II. Lebensversicherung — **463**
1. Überblick — **463**
 - a) Allgemeine Bestimmungen — **464**
 - b) Spezielle Bestimmungen — **464**
 - aa) Prämienkalkulation Gleichbehandlung, Überschussbeteiligung — **464**
 - bb) Verantwortlicher Aktuar und Treuhänder — **465**
 - cc) Anzeige- und Informationspflichten — **466**
 2. Anlagegrundsätze und Sicherungsvermögen — **466**
 - a) Anlagegrundsätze — **466**
 - b) Sicherungsvermögen — **467**
 - aa) Allgemeine Vorschriften — **467**
 - bb) Besondere Regelungen für ein Sozialpartnermodell — **468**
 3. Überschussbeteiligung — **469**
 - a) Berechnung der Überschussbeteiligung — **469**
 - b) Rückstellung für Beitragsrückerstattung — **470**
 - c) Höhe der Überschussbeteiligung — **470**
 4. Informationspflichten — **471**
 - a) Pflichten vor Beginn des Versorgungsverhältnisses — **472**
 - b) Pflichten während des Versorgungsverhältnisses — **473**
 - c) Weiteres zu den Informationspflichten — **473**
- III. Pensionskasse — **475**
1. Überblick — **475**
 2. Merkmale und mögliche Rechtsformen — **478**
 - a) Merkmale — **478**
 - b) Rechtsformen — **480**
 - c) Regulierte und deregulierte Pensionskassen — **481**
 - aa) Regel- und Ausnahmefall — **481**

- bb) Verfahren und Voraussetzungen für eine Regulierung — **481**
- cc) Aufsichtsrechtliche Besonderheit für regulierte Pensionskassen — **482**
- dd) Sanierungsklauseln — **483**
- 3. Informationspflichten — **485**
- IV. Pensionsfonds — **485**
 - 1. Überblick — **485**
 - 2. Spezifika und anwendbare Vorschriften — **486**
 - 3. Kalkulation bei nicht versicherungsförmiger Durchführung einschließlich Nachschusspflichten — **488**
 - 4. Informationspflichten — **488**
- V. Besonderheiten bei einer reinen Beitragszusage — **489**
 - 1. Überblick — **489**
 - 2. Spezifika und maßgebliche Vorschriften — **489**
 - 3. Ausgestaltung des Sicherungsvermögens — **490**
 - 4. Informationspflichten — **491**
- VI. Einrichtungen der Zusatzversorgung für den öffentlichen Dienst — **493**
- C. Versicherungsvertragsrechtliche Rahmenbedingungen — **495**
 - I. Direktversicherung — **496**
 - 1. Grundlagen — **496**
 - 2. Bestimmende Merkmale der Direktversicherung und ihre Bedeutung — **498**
 - a) Lebensversicherung — **498**
 - b) Auf das Leben des Arbeitnehmers — **499**
 - c) Bezugsberechtigung — **500**
 - aa) Arten der Bezugsberechtigung im Allgemeinen — **500**
 - bb) Eingeschränkt unwiderrufliches Bezugsrecht im Besonderen — **502**
 - cc) Besonderheiten bei Kündigung und Zwangsvollstreckung — **504**
 - 3. Produktlinien und deren Einsatz in der bAV — **505**
 - a) Ausprägungen der Lebensversicherung — **505**
 - aa) Konventionelle Produkte — **506**
 - bb) Fondsgebundene Produkte — **506**
 - cc) Hybridprodukte — **508**
 - b) Ausgestaltung der Garantie — **508**
 - c) Bedeutung der Produktgestaltung für die Zusage — **509**
 - d) Wertgleichheitsgebot und Entgeltumwandlung — **510**
 - e) Haftungsrisiken — **511**
 - 4. Zustandekommen der Direktversicherung — **512**
 - a) Beteiligung von Versicherungsvermittlern und -beratern im Allgemeinen — **512**

- b) Beratungs- und Informationspflichten — **513**
 - aa) Gesetzliche Grundlagen/Überblick — **514**
 - bb) Pflichten im Verhältnis Versicherer/Arbeitgeber — **514**
 - cc) Pflichten im Verhältnis Versicherungsvermittler oder -berater/Arbeitgeber — **515**
 - dd) Pflichten des Versicherers im Verhältnis Versicherter/Arbeitnehmer — **516**
 - ee) Pflichten im Verhältnis Arbeitgeber/Arbeitnehmer — **517**
 - ff) Beratung der Arbeitnehmer durch Versicherungsvermittler oder -berater — **517**
 - gg) Die Informationspflicht des Versicherers gemäß § 7 VVG — **518**
- c) Vorvertragliche Anzeigepflicht — **519**
 - aa) Adressat der Anzeigepflicht und der Erklärung — **520**
 - bb) Inhalt der Erklärung — **520**
 - cc) Zeitpunkt der Erklärung — **521**
 - dd) Belehrungspflicht — **522**
 - ee) Rechtsfolgen einer Pflichtverletzung im Deckungsverhältnis — **522**
 - ff) Rechtsfolgen einer Pflichtverletzung im Valutaverhältnis — **523**
- d) Schriftliche Einwilligung des Arbeitnehmers — **525**
- e) Datenschutz — **525**
- 5. Die Überschussbeteiligung — **526**
 - a) Begriff — **526**
 - b) Überschussermittlung — **526**
 - c) Überschussverwendung — **527**
 - aa) Befreiung von der Anpassungsprüfungspflicht — **528**
 - bb) Überschussverwendung und versicherungsförmige Lösung — **528**
 - d) Auskunftsrechte — **529**
- 6. Besondere Ereignisse — **530**
 - a) Widerruf, Widerspruch und Rücktritt — **530**
 - aa) Widerruf im laufenden Arbeitsverhältnis — **530**
 - bb) Widerruf nach privater Fortsetzung — **530**
 - b) Versicherungsförmige Lösung nebst Übertragung der Versicherungsnehmereigenschaft — **532**
 - aa) Versicherungsnehmerwechsel — **533**
 - bb) Versicherungsvertragliche Besonderheiten — **533**
 - cc) Verfügungsbeschränkungen — **534**
 - dd) Abtretungen, Beleihungen, Pfändung — **534**
 - ee) Auszahlung des Rückkaufswerts — **535**

- c) Prämienverzug des Arbeitgebers — **535**
- d) Kündigung und Beitragsfreistellung im laufenden Arbeitsverhältnis — **536**
 - aa) Kündigung — **536**
 - bb) Beitragsfreistellung — **538**
- e) Verfügungen über die Versicherungsleistung im Übrigen — **540**
- f) Absicherung von Invaliditätsrisiken — **540**
 - aa) BetrAVG-konforme Risikoabsicherung — **540**
 - bb) Begriff der Berufsunfähigkeit und Erwerbsunfähigkeit — **540**
 - cc) Versicherungsfall und Geltendmachung — **541**
- 7. Gruppenversicherungen — **542**
- II. Pensionskassenversicherungen — **545**
 - 1. Begriff — **545**
 - 2. Rechtsverhältnisse — **545**
 - a) Besonderheiten einer Pensionskasse als VVaG — **546**
 - b) Beratungs- und Informationspflichten — **547**
 - aa) Pensionskassen als VVaG — **547**
 - bb) Deregulierte Pensionskassen als AG — **548**
 - c) Bezugsrecht — **548**
 - d) Widerrufsrecht — **548**
 - 3. Weitere Besonderheiten bei regulierten Pensionskassen und kleineren Vereinen — **548**
 - a) Unanwendbarkeit bestimmter Vorschriften des VVG — **548**
 - b) Sanierungsklauseln — **549**
 - 4. Vorzeitiges Ausscheiden/Versicherungsförmige Lösung — **549**
- III. Rückdeckungsversicherung — **550**
 - 1. Begriff — **550**
 - a) Abgrenzung Direktversicherung — **551**
 - b) Einsatzmöglichkeiten — **551**
 - 2. Direktzusage und Rückdeckungsversicherung — **552**
 - a) Kongruente und inkongruente Rückdeckungsversicherung — **552**
 - b) Beratungs- und Informationspflichten des Rückdeckungsversicherers — **554**
 - aa) Beratungs- und Informationspflicht im Allgemeinen — **554**
 - bb) Beeinträchtigung des Pfandrechts — **555**
 - cc) Keine arbeits- oder bilanzrechtliche Beratung — **556**
 - c) Verpfändung — **557**
 - aa) Anzeige durch den bisher Berechtigten — **557**
 - bb) Bestimmtheit der Verpfändungserklärung — **558**
 - cc) Pfandreife/Fälligkeit der Versicherungsleistung — **558**
 - d) Rückdeckungsversicherung in der Insolvenz des Arbeitgebers — **559**

- aa) Kein gesetzlicher Insolvenzschutz und kein Pfandrecht — **559**
 - bb) Kein gesetzlicher Insolvenzschutz aber Pfandrecht — **559**
 - cc) Sonderfall: Nachtragsliquidation — **560**
 - dd) Gesetzlicher Insolvenzschutz besteht — **561**
 - 3. Rückgedeckte Unterstützungskassen — **563**
 - a) Arten von Unterstützungskassen — **563**
 - b) Rückdeckungsversicherung und Kassenvermögen — **563**
- IV. Pensionsfondsversorgung — **565**
 - 1. Unanwendbarkeit des VVG — **565**
 - 2. Versicherungsförmige und nicht versicherungsförmige Durchführung — **565**
 - 3. Zustandekommen und Durchführung — **566**
 - a) Informations- und Beratungspflichten — **566**
 - b) Pensionsfondsvertrag — **566**
 - c) Versorgungsverhältnis — **567**
 - d) Sanierungsklauseln — **567**

Kapitel 7

Datenschutzrecht der bAV — 569

- A. Rechtliche Grundlagen — **570**
 - I. DSGVO — **570**
 - 1. Sachlicher Anwendungsbereich — **570**
 - 2. Zeitlicher Anwendungsbereich — **572**
 - 3. Räumlicher Anwendungsbereich — **573**
 - 4. Haftung und Sanktionen — **573**
 - II. BDSG — **575**
- B. Berechtigung zur Datenverarbeitung — **576**
 - I. Einwilligung — **577**
 - 1. Grundlagen — **577**
 - 2. Verhältnis zu gesetzlichen Erlaubnistatbeständen — **578**
 - 3. Besondere Kategorien von Daten — **579**
 - II. Gesetzliche Erlaubnistatbestände — **580**
 - 1. Vertragserfüllung/Vorvertragliche Maßnahmen — **580**
 - 2. Erfüllung rechtlicher Verpflichtungen — **581**
 - 3. Berechtigte Interessenwahrnehmung — **581**
 - 4. Sensible Daten — **582**
 - a) Kollektivvereinbarungen — **582**
 - b) Verteidigung von Rechtsansprüchen — **583**

- 5. Kollektivvereinbarungen nach Art. 88 Abs. 1 DSGVO — **584**
 - a) Persönlicher Anwendungsbereich — **584**
 - b) Sachlicher Anwendungsbereich — **584**
 - c) Art der Kollektivvereinbarung — **585**
- 6. § 26 BDSG — **585**
 - a) § 26 Abs. 1 BDSG — **585**
 - b) § 26 Abs. 2 BDSG — **586**
 - c) § 26 Abs. 3, Abs. 4 BDSG — **587**
 - d) § 26 Abs. 5 BDSG — **587**
- III. Allgemeine Grundsätze, insbesondere Zweckbindung — **587**
- C. Dokumentations- und Informationspflichten — **588**
 - I. Analyse der Datenflüsse — **589**
 - II. Verarbeitungsverzeichnis — **589**
 - 1. Pflicht zur Erstellung — **589**
 - 2. Inhalt — **590**
 - 3. Verhaltensregeln Dokumentationspflichten (Forts.) — **590**
 - III. Informationspflichten — **590**
 - 1. Direkterhebung — **591**
 - a) Geschuldete Informationen — **591**
 - b) Zeitpunkt der Information — **591**
 - 2. Dritterhebung — **592**
- D. Weitere Aspekte — **593**
 - I. Datenschutzbeauftragter (DSB) — **593**
 - II. Auftragsverarbeitung — **593**
 - III. Technischer Datenschutz — **595**
 - IV. Datenschutzfolgenabschätzung (DSFA) — **596**
 - V. § 213 VVG — **597**

Kapitel 8

Störfälle der bAV und Anpassung der Versorgungsleistung — 599

- A. Vorzeitiges Ausscheiden des Arbeitnehmers — **599**
 - I. Unverfallbarkeit der Anwartschaften — **599**
 - 1. Überblick — **599**
 - 2. Unverfallbarkeit der Anwartschaften dem Grunde nach — **599**
 - a) Voraussetzungen der gesetzlichen Unverfallbarkeit — **599**
 - b) Eintritt des Versorgungsfalles — **601**
 - c) Vollendung eines bestimmten Lebensjahres — **602**
 - d) Bestand der Versorgungszusage von mindestens drei Jahren — **602**

- aa) Grundsatz — **602**
- bb) Sonderfall: Vorschaltzeiten — **604**
- cc) Sonderfall: mittelbare Durchführungswege — **604**
- dd) Sonderfall: Wartezeiten — **605**
- ee) Änderungen von Versorgungszusagen — **606**
- ff) Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses und ihr Einfluss auf die Zusage­dauer — **607**
- e) Besonderheiten der einzelnen Durchführungswege – arbeitgeberfinanzierte Versorgung — **608**
 - aa) Direktzusage, Pensionskasse und Pensionsfonds — **608**
 - bb) Direktversicherung — **608**
 - cc) Unterstützungskasse — **608**
 - dd) Durch Entgeltumwandlung und durch Eigenbeiträge finanzierte Versorgungszusagen — **609**
 - f) Reine Beitragszusage — **609**
- 3. Unverfallbarkeit der Anwartschaft der Höhe nach — **610**
 - a) Überblick — **610**
 - b) Arbeitgeberfinanzierte Leistungszusagen (Direktzusage, Pensionsfonds und Unterstützungskasse) — **611**
 - aa) Grundsatz — **611**
 - bb) Tatsächliche Betriebszugehörigkeit — **612**
 - cc) Mögliche Betriebszugehörigkeit — **613**
 - dd) Höhe der vollen Versorgungsleistung — **614**
 - c) Arbeitgeberfinanzierte beitragsorientierte Leistungszusage und durch Entgeltumwandlung finanzierte Versorgungs­en (Direktzusage, Pensionsfonds und Unterstützungskasse) — **615**
 - d) Durchführungswege Direktversicherung und Pensions­kasse — **615**
 - aa) Leistungszusagen und beitragsorientierte Leistungszusagen (arbeitgeberfinanziert) — **615**
 - bb) Leistungszusagen und beitragsorientierte Leistungszusagen (vollständig oder teilweise durch Entgeltumwandlung finanziert) — **619**
 - cc) Beitragszusage mit Mindestleistung — **621**
 - dd) Reine Beitragszusage — **621**
 - e) Dynamisierung der Anwartschaften — **622**
 - aa) Grundsatz — **622**
 - bb) Ausnahme: Verbot der Benachteiligung ausgeschiedener Arbeitnehmer — **622**
 - cc) Gesetzliche Vermutung fehlender Benachteiligung — **622**

- II. Abfindung der Ansprüche auf bAV — **624**
 - 1. Überblick — **624**
 - 2. Abfindung gesetzlich unverfallbarer Anwartschaften und laufender Leistungen — **624**
 - a) Grundsatz: Das Abfindungsverbot — **624**
 - aa) Überblick — **624**
 - bb) Gesetzlich unverfallbare Anwartschaften — **625**
 - cc) Laufende Leistungen — **626**
 - b) Ausnahme: Recht des Arbeitgebers auf Abfindung von Kleinstanwartschaften — **626**
 - aa) Höhe der abfindbaren Anwartschaft und laufenden Leistung — **626**
 - bb) Keine Zustimmung des Arbeitnehmers — **628**
 - cc) Zeitpunkt der Abfindung — **628**
 - dd) Ausnahme: Keine Abfindung bei Ausübung des Rechts auf Übertragung der Anwartschaft, § 3 Abs. 2 S. 4 BetrAVG — **628**
 - c) Ausnahme: Recht des Arbeitnehmers auf Abfindung bei Erstattung der Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung — **628**
 - d) Ausnahme: Recht des Arbeitgebers auf Abfindung während des Insolvenzverfahrens erdienter Anwartschaften — **629**
 - e) Besonderheiten bei mittelbaren Durchführungswegen — **629**
 - f) Rechtsfolgen des Verstoßes gegen das Abfindungsverbot — **630**
 - 3. Abfindung von Anwartschaften im laufenden Arbeitsverhältnis — **630**
 - 4. Abfindung vertraglich unverfallbarer Anwartschaften — **631**
 - 5. Abgrenzung zum Verzicht und der Umgestaltung der Zusage — **631**
 - 6. Höhe des Abfindungsbetrags und dessen Auszahlung — **632**
 - 7. Besonderheiten der reinen Beitragszusage — **632**
- B. Vorgezogene Inanspruchnahme der bAV — **633**
 - I. Voraussetzungen der vorgezogenen Inanspruchnahme — **633**
 - 1. Gesetzlicher Anspruch — **633**
 - a) Inanspruchnahme der gesetzlichen Rente als Vollrente — **633**
 - b) Erfüllung sonstiger Voraussetzungen — **634**
 - c) Verlangen der Leistung aus der bAV — **634**
 - d) Entstehen des Anspruchs auf eine Leistung — **635**
 - e) Wegfall des Anspruchs wegen Änderung der Umstände — **636**
 - 2. Besonderheiten der reinen Beitragszusage — **637**
 - 3. Vertragliche Regelungen zum vorzeitigem Ausscheiden über den gesetzlichen Anspruch hinaus — **637**
 - II. Umfang des Anspruchs — **637**
 - 1. Ausscheiden, um die vorzeitige Leistung in Anspruch zu nehmen — **638**
 - 2. Ausscheiden und Inanspruchnahme der vorzeitigen Leistung zu einem späteren Zeitpunkt — **638**

3. Grundsätze für die Regelung der vorzeitigen Altersleistung — **639**
 4. Besonderheiten der versicherungsförmigen Durchführungswege — **641**
- III. Von der Sozialversicherungspflicht befreite Personen — **641**
- C. Sicherung gegen Insolvenz des Arbeitgebers — **642**
- I. Gesetzliche Insolvenzsicherung — **642**
 1. Überblick — **642**
 2. Bedeutung des Insolvenzschutzes bei Einrichtung und Durchführung der bAV — **645**
 - a) Geschützte Zusagen — **645**
 - b) Erstmeldung an den PSV — **646**
 - aa) Zeitpunkt — **646**
 - bb) Folgen verspäteter Meldung — **647**
 - c) Höhe der Beiträge an den PSV — **648**
 - aa) Beitragsbedarf — **648**
 - bb) Beitragsbemessungsgrundlage — **649**
 - d) Beitragspflicht — **651**
 - aa) Beginn der Beitragspflicht — **651**
 - bb) Ende der Beitragspflicht — **651**
 - cc) Fälligkeit der Beiträge — **652**
 - dd) Verjährung — **652**
 - e) Meldepflichten zur Ermittlung der Beitragshöhe — **652**
 - f) Rechtsmittel, Streitigkeiten, Vollstreckbarkeit — **653**
 3. Der Sicherungsfall und seine Folgen — **653**
 - a) Überblick — **653**
 - b) Sicherungsfälle — **655**
 - aa) Eröffnung des Insolvenzverfahrens — **655**
 - bb) Abweisung der Verfahrenseröffnung mangels Masse — **655**
 - cc) Außergerichtlicher Vergleich — **655**
 - dd) Vollständige Beendigung der Betriebstätigkeit — **656**
 - c) Umfang des Versicherungsschutzes durch den PSV — **657**
 - aa) Überblick — **657**
 - bb) Ansprüche — **657**
 - cc) Anwartschaften — **659**
 - d) Höhe und Fälligkeit des Anspruchs gegenüber dem PSV — **662**
 - e) Leistungserbringung durch den PSV — **664**
 - aa) Überblick — **664**
 - bb) Abfindung der Anwartschaften und laufenden Leistungen durch den PSV — **664**
 - cc) Übertragung der Leistungspflicht auf ein Unternehmen der Direktversicherung — **665**

- dd) Übertragung der Ansprüche auf den Pensionsfonds — **665**
 - ee) Versorgungszusagen mit Bezug zu Leistungen einer Rückdeckungsversicherung — **666**
 - f) Der gesetzliche Forderungsübergang — **667**
 - g) Pflichten im Sicherungsfall — **669**
 - aa) Pflichten des PSV — **669**
 - bb) Pflichten des Insolvenzverwalters, des Arbeitgebers und des Versorgungsträgers — **670**
 - h) Rechtsweg — **671**
- II. Privatrechtliche Sicherung gegen Insolvenz des Arbeitgebers — **671**
 - 1. Überblick — **671**
 - 2. Verpfändung — **672**
 - a) Die wirksame Verpfändung — **672**
 - b) Wirkung der Verpfändung bei Insolvenz während der Anwartschaftsphase — **674**
 - aa) Keine Insolvenzsicherung gemäß §§ 7 ff. BetrAVG — **674**
 - bb) Insolvenzsicherung gemäß §§ 7 ff. BetrAVG — **675**
 - c) Wirkung der Verpfändung bei Insolvenz während der Leistungsphase — **676**
 - aa) Keine Insolvenzsicherung gemäß §§ 7 ff. BetrAVG — **676**
 - bb) Insolvenzsicherung gemäß §§ 7 ff. BetrAVG — **677**
 - 3. CTA — **677**
 - a) Begriff des CTA — **677**
 - b) Wirkungen und Anwendungsgebiete von CTA — **678**
 - c) Funktionsweise eines CTA — **679**
 - aa) Schuldrechtliche Komponente — **679**
 - bb) Dingliche Komponente — **680**
 - cc) Einstöckige und doppelstöckige Treuhandmodelle — **680**
 - dd) Checkliste Verwaltungstreuhand — **680**
 - d) Insolvenzsicherung (einseitige Treuhand/Verpfändungsmodell) — **681**
 - aa) Verpfändete Forderung und Absonderungsrecht — **681**
 - bb) Verhältnis zur Eintrittspflicht des PSV — **682**
 - cc) Verwertungsrecht — **683**
 - dd) Verwaltungsaufwand — **684**
 - e) Insolvenzsicherung (Doppelseitiges Treuhandmodell) — **684**
 - aa) Sicherungstreuhand und Forderungsrecht des Versorgungsberechtigten — **685**
 - bb) Absonderungsrecht des Treuhänders im Insolvenzfall — **686**
 - cc) Verhältnis zur Eintrittspflicht des PSV — **687**
 - dd) Verwertungsrecht — **688**

- ee) Insolvenz des Treuhänders — **689**
- ff) Checkliste Sicherungstreuhand — **689**
- 4. Direktversicherung — **690**
- 5. Pensionskasse — **692**
- 6. Unterstützungskasse — **693**
- 7. Pensionsfonds — **695**
- D. Anpassung der Versorgungsleistungen — **696**
 - I. Überblick — **696**
 - 1. Betroffene Leistungen — **698**
 - 2. Zur Anpassung Verpflichteter — **699**
 - II. Direktzusagen und Unterstützungskassenzusagen — **700**
 - 1. Grundsatz: Dreijährige Prüfung der Anpassung — **700**
 - 2. Prüfungszeitpunkt — **700**
 - 3. Maßstab der Anpassung — **701**
 - a) Überblick — **701**
 - b) Anpassungsbedarf des Versorgungsberechtigten — **702**
 - aa) Ermittlung des Anpassungsbedarfs — **702**
 - bb) Reallohnbezogene Obergrenze — **703**
 - cc) Wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers — **704**
 - 4. Entscheidung des Arbeitgebers — **706**
 - a) Maßstab für die Entscheidung — **706**
 - b) Form der Entscheidung — **707**
 - 5. Berechnung des Anpassungsbedarfs — **708**
 - a) Grundsatz: Nachholende Anpassung — **708**
 - b) Ausnahme von der Pflicht zur nachholenden Anpassung — **708**
 - 6. Nachträgliche Anpassung — **710**
 - 7. Verpflichtung zur 1%-igen jährlichen Anpassung — **711**
 - III. Direktversicherungen und Pensionskassen — **711**
 - 1. Verwendung der Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistung — **712**
 - 2. Keine Anpassung bei Beitragszusage mit Mindestleistung und bei reiner Beitragszusage — **712**
 - IV. Pensionsfonds — **713**
- E. Übertragung von Zusagen auf Leistungen der bAV — **713**
 - I. Überblick — **713**
 - II. Einvernehmliche Übernahme der Versorgungszusage und einvernehmliche Übertragung des Übertragungswerts — **715**
 - 1. Übernahme der Versorgungszusage — **715**
 - 2. Übertragung des Übertragungswerts der Versorgungszusage — **717**
 - a) Voraussetzungen und Rechtsfolgen — **717**
 - b) Übertragungswert und Wertgleichheit der Versorgungszusage des neuen Arbeitgebers — **718**

- III. Anspruch des Arbeitnehmers auf Übertragung des Übertragungswerts — **719**
 - 1. Voraussetzung des Anspruchs — **719**
 - 2. Anspruch gegenüber dem ehemaligen Arbeitgeber oder dem ehemaligen Versorgungsträger — **720**
 - 3. Anspruch gegenüber dem neuen Arbeitgeber — **720**
 - 4. Auskunftsansprüche — **721**
 - 5. Besonderheiten bei reinen Beitragszusagen — **721**
- IV. Liquidation des Unternehmens — **723**

Kapitel 9

Änderung von Zusagen, Durchführungsweg und Schuldner der bAV — 725

- A. Änderung von Versorgungszusagen — **725**
 - I. Begriff der Änderung einer Versorgungszusage — **725**
 - II. Verbesserung einer Versorgungszusage — **726**
 - III. Wertneutrale Umstrukturierung einer Versorgungszusage — **727**
 - IV. Schließung einer Versorgungszusage — **728**
 - V. Verschlechterung einer Versorgungszusage — **729**
 - 1. Verschlechterung einer Individualzusage — **729**
 - a) Verschlechterung mittels Individualvereinbarungen — **729**
 - aa) Vertragsabschluss — **729**
 - bb) Abfindungsverbot — **730**
 - cc) Besonderheit im Zusammenhang mit einem Betriebsübergang — **730**
 - dd) Kein Verstoß gegen die guten Sitten — **731**
 - ee) AGB-Kontrolle — **731**
 - b) Verschlechterung mittels Jeweiligkeitsklausel — **731**
 - c) Verschlechterung mittels Änderungskündigung — **732**
 - d) Widerruf durch den Arbeitgeber — **732**
 - aa) Widerrufsvorbehalt — **732**
 - bb) Störung der Geschäftsgrundlage — **733**
 - cc) Treuepflichtverletzung — **734**
 - dd) Kein Widerruf aufgrund wirtschaftlicher Notlage — **735**
 - ee) Besonderheit bei Unterstützungskassenzusage — **735**
 - ff) Besonderheit bei Vorstandszusagen — **735**
 - e) Verschlechterung mittels Kollektivvereinbarungen — **736**
 - 2. Verschlechterung einer Individualzusage mit kollektivem Bezug — **736**
 - a) Verschlechterung mittels Individualvereinbarungen — **736**

- b) Verschlechterung mittels Jeweiligkeitsklausel — **736**
- c) Verschlechterung mittels Änderungskündigung — **737**
- d) Widerruf des Arbeitgebers — **737**
- e) Verschlechterung mittels betrieblicher Übung — **738**
- f) Verschlechterung mittels Betriebsvereinbarung — **738**
 - aa) Betriebsvereinbarungsoffenheit — **739**
 - bb) Kollektiver Günstigkeitsvergleich — **740**
 - cc) Wirkung der Ablösung — **740**
- g) Verschlechterung mittels einer Vereinbarung mit dem Sprecherausschuss — **740**
- h) Verschlechterung mittels eines Tarifvertrages — **741**
- 3. Verschlechterung einer Betriebsvereinbarung — **741**
 - a) Verschlechterung mittels individualrechtlicher Maßnahmen — **741**
 - b) Verschlechterung mittels Jeweiligkeitsklauseln — **741**
 - c) Verschlechterung mittels ablösender Betriebsvereinbarung — **741**
 - d) Kündigung der Betriebsvereinbarung — **742**
 - aa) Voraussetzungen für eine Kündigung — **742**
 - bb) Rechtsfolgen einer Kündigung — **742**
 - e) Eingriffe mittels Tarifvertrag — **743**
- 4. Verschlechterung eines Tarifvertrages — **743**
 - a) Verschlechterung mittels individualrechtlicher Maßnahmen — **743**
 - b) Verschlechterung mittels Betriebsvereinbarung — **743**
 - c) Verschlechterung mittels eines Tarifvertrages — **744**
 - d) Kündigung eines Tarifvertrages — **744**
 - e) Verbandsaustritt — **744**
- 5. Besitzstandserschutz — **744**
 - a) Anwendungsbereich der Drei-Stufen-Theorie — **745**
 - b) Die verschiedenen Besitzstandsstufen nach der Drei-Stufen-Theorie — **745**
 - aa) Erste Besitzstandsstufe — **746**
 - bb) Zweite Besitzstandsstufe — **747**
 - cc) Dritte Besitzstandsstufe — **748**
 - c) Allgemeine Prinzipien des Vertrauensschutz und Verhältnismäßigkeitsprüfung — **749**
 - d) Besonderheit Tarifvertrag — **750**
- B. Wechsel des Durchführungsweges — **752**
 - I. Arbeitsrechtliche Vorgaben — **752**
 - II. Steuerrechtliche Folgen — **753**

- C. Wechsel des Versorgungsschuldners — **753**
 - I. Versorgungsverpflichtungen bei einem Share Deal — **753**
 - II. Versorgungsverpflichtungen bei einem Asset Deal — **755**
 - 1. Voraussetzung eines Betriebsüberganges — **755**
 - 2. Erfasste Arbeitsverhältnisse — **756**
 - 3. Informationspflicht nach § 613a Abs. 5 BGB — **757**
 - 4. Wirkung eines Betriebsüberganges — **757**
 - a) Versorgungszusagen nur beim Erwerber — **758**
 - b) Versorgungszusagen nur beim Veräußerer — **758**
 - aa) Individualzusagen nur beim Veräußerer — **759**
 - bb) Betriebsvereinbarung nur beim Veräußerer — **759**
 - cc) Tarifvertrag nur beim Veräußerer — **759**
 - dd) Sonderfall Einzelvertragliche Bezugnahme auf Tarifverträge — **760**
 - c) Versorgungszusagen beim Erwerber und Veräußerer — **761**
 - aa) Individualzusagen beim Veräußerer und Kollektivzusagen des Erwerbers — **761**
 - bb) Gleichrangige Kollektivregelungen bei Veräußerer und Erwerber — **761**
 - cc) Nicht gleichrangige Kollektivverträge bei Veräußerer und Erwerber — **762**
 - 5. Mittelbare Versorgungszusagen und Unterstützungskassen — **762**
 - 6. Treuhandvereinbarungen — **763**
 - 7. Haftung des Veräußerers — **763**
 - 8. Sonderfall: Betriebsübergang aus der Insolvenz — **763**
 - III. Wechsel des Schuldners durch Umwandlung — **764**
 - 1. Umwandlungsarten — **764**
 - 2. Gesamtrechtsnachfolge und Anwendbarkeit von § 613a BGB — **765**
 - 3. Rentnergesellschaften — **765**
 - 4. Gesamtschuldnerische Haftung nach §§ 133 ff. UmwG — **767**
 - 5. Sicherheitsleistungen — **767**
 - IV. Firmenfortführung — **767**
 - V. Rechtsgeschäftliche Schuld- und Vertragsübernahme — **768**

Kapitel 10

bAV und M&A — 769

- A. Betriebliche Versorgungsverpflichtungen in einer Unternehmenstransaktion — **769**
 - I. Rechtsfolgen einer Gesamt- und einer Einzelrechtsnachfolge — **769**

- II. Pensionsverpflichtungen als Nettoschuldposten — **772**
- III. Garantieklauseln im Kaufvertrag — **773**
- IV. Ziel der Pension Due Diligence — **773**
- B. Ablauf einer Pension Due Diligence — **774**
 - I. Fact Book und Vendor Due Diligence — **774**
 - II. Datenraum — **775**
 - III. Fragen- und Antwortenprozess — **776**
 - IV. Buy Side Due Diligence Berichterstattung — **777**
- C. Inhalt einer Pension Due Diligence — **778**
 - I. Bestandserfassung — **779**
 - 1. Leistungsorientierte Versorgungspläne — **779**
 - 2. Beitragsorientierte Versorgungspläne — **780**
 - 3. Gemeinschaftliche Versorgungspläne — **781**
 - 4. Unternehmenserwerb aus der Insolvenz — **781**
 - II. Quantifizierung der Verpflichtungen — **782**
 - 1. Leistungsorientierte Versorgungspläne — **782**
 - a) Verpflichtungsumfang — **782**
 - b) Kosten — **786**
 - c) Liquiditätsabfluss — **786**
 - 2. Beitragsorientierte Versorgungspläne — **787**
 - a) Verpflichtungsumfang — **787**
 - b) Kosten und Liquiditätsabfluss — **789**
 - 3. Gemeinschaftliche Pläne — **790**
 - a) Verpflichtungsumfang — **790**
 - b) Kosten und Liquiditätsabfluss — **791**
 - III. Identifikation sonstiger Risiken — **791**
 - IV. Ausgliederungsthemen — **793**
 - 1. Unternehmensübergreifende externe Versorgungsträger — **793**
 - 2. Konzern- oder unternehmenseigene externe Versorgungsträger — **794**
 - 3. Administrative Erfordernisse — **796**
 - V. Inhalt des Unternehmenskaufvertrags — **796**
 - 1. Übergehende Versorgungsverpflichtungen — **797**
 - 2. Berücksichtigung der Versorgungsverpflichtungen im Kaufpreis — **797**
 - 3. Vermögenswerte — **798**
 - 4. Garantien — **799**
 - 5. Zukunft der Versorgungspläne — **799**
 - 6. Administrative und sonstige Details — **800**
 - VI. Betriebliche Versorgungsverpflichtungen als Transaktionshindernis — **800**
 - 1. Ausgliederung einer Rentnergesellschaft — **800**

2. Schuldbeitritt — **801**
3. Auslagerung — **801**
4. Abfindung — **802**
- VII. Nach der Transaktion — **803**
 1. Einrichtung der administrativen Prozesse — **803**
 2. Harmonisierung der bAV — **804**

Kapitel 11

Versorgungsausgleich in der bAV — 807

- A. Einführung in das VersAusglG — **807**
 - I. Definition des VersAusgl — **807**
 - II. Grundsätze des VersAusgl — **808**
 1. Halbteilungsgrundsatz — **808**
 - a) Hintergrund — **808**
 - b) Geschiedene Ehegatten — **808**
 - c) Anrechte — **808**
 - d) Ehezeit — **809**
 - e) Ehezeitanteil — **809**
 2. Stichtagsprinzip — **809**
 - a) Grundsatz — **809**
 - b) Ausnahme — **810**
 3. Keine Mehrbelastung des VT — **811**
 - a) Schutz des Versorgungsträgers — **811**
 - b) Leistungsverbot bis zum Abschluss des Verfahrens über den VersAusgl — **812**
 4. Keine nachträgliche Anpassungsmöglichkeit der Teilung von Anrechten aus der bAV — **812**
 - III. Teilung eines Anrechts aus der bAV — **813**
 1. Anrechte aus der bAV — **813**
 - a) Arbeitsrechtliche Anrechte — **813**
 - b) Zusätzliche Rechte — **813**
 - c) Kein güterrechtlicher Ausgleich im VersAusglG — **814**
 2. Auszugleichende Anrechte — **815**
 - a) Voraussetzungen für den Ausgleich von Anrechten — **815**
 - b) Anwartschaften im Sinne des VersAusglG — **816**
 - IV. Information des FamG — **816**
 1. Verfahrensrechtliche Auskunftspflichten — **816**
 - a) Auskunftspflichtige Personen — **816**
 - b) Auskunftspflichten des VT — **817**
 - aa) Werte, Berechnung und maßgebliche Regelungen — **817**

- bb) Vorschlag für Ausgleichswert und korrespondierenden Kapitalwert — **818**
 - c) Korrespondierender Kapitalwert — **818**
 - aa) Sinn und Zweck — **818**
 - bb) Höhe des korrespondierenden Kapitalwerts — **819**
 - d) Formular — **820**
 - e) Mitwirkungshandlungen — **820**
- 2. Weitere Auskunftspflichten — **820**
- V. Maßgeblichen Regelungen im VersAusgl — **820**
 - 1. Zusage — **821**
 - 2. Regelung des VT — **821**
 - 3. Teilungsordnung — **821**
- VI. Ausgleichsformen im VersAusglG — **823**
 - 1. Übersicht — **823**
 - 2. Vereinbarungen über den VersAusgl — **823**
 - a) Allgemeines — **823**
 - b) Regelungsbefugnis der Ehegatten — **823**
 - c) Kontrollpflicht des FamG — **824**
 - d) Schutz der VT — **824**
 - e) Formelle Wirksamkeitsvoraussetzungen — **824**
 - 3. Interne Teilung — **825**
 - a) Allgemeines — **825**
 - b) Möglichkeit der Verrechnung — **825**
 - c) Anforderungen — **825**
 - aa) Gleichwertige Teilhabe — **826**
 - bb) Einzelheiten — **826**
 - cc) Kontrollpflicht des FamG — **829**
 - d) Rechtsfolgen bei Anrechten im Sinne des BetrAVG — **829**
 - e) Teilungskosten — **829**
 - 4. Externe Teilung — **830**
 - a) Allgemeines — **830**
 - b) Voraussetzungen — **830**
 - aa) Vereinbarung zwischen AB und VT — **831**
 - bb) Kleinere Ausgleichswerte — **831**
 - cc) Besonderheiten bei der externen Teilung von Anrechten aus Direktzusagen und Unterstützungskassen nach § 17 VersAusglG — **831**
 - dd) Wahlrecht hinsichtlich der Zielversorgung — **833**
 - ee) Unzulässigkeit der externen Teilung — **834**
 - ff) Verfahrensrechtliche Anforderungen — **835**
 - c) Rechtsfolgen — **835**
 - d) Keine Teilungskosten — **836**

5. Schuldrechtliche Ausgleichsrente — **836**
 - a) Definition — **836**
 - b) Fälligkeit — **836**
 - c) Höhe — **837**
 - d) Zahlungsmodalitäten — **837**
 - e) Erlöschen — **837**
 - f) Abtretung — **837**
 - g) Kapitalzahlungen — **838**
 - h) Geltendmachung — **838**
6. Abfindung — **838**
7. Teilhabe an der Hinterbliebenenversorgung — **839**
 - a) Voraussetzungen — **839**
 - b) Ausschluss — **839**
 - c) Höhe — **840**
 - d) Fälligkeit und Zahlungsmodalitäten — **840**
 - e) Kürzung der Leistung der Witwe/des Witwers der AP — **840**
 - f) Geltendmachung — **840**
- VII. Fälle, in denen Anrechte nicht ausgeglichen werden sollen — **841**
 1. Geringe Differenz der Ausgleichswerte bei beiderseitigen Anrechten gleicher Art — **841**
 2. Geringe Ausgleichswerte von Anrechten — **841**
 3. Geringfügigkeit — **841**
 4. Ermessensentscheidung des FamG — **842**
- VIII. Fälle, in denen VersAusgl nicht stattfindet — **842**
 1. Kurze Ehedauer — **842**
 2. Vereinbarung eines Ausschlusses — **842**
 3. Fehlende Ausgleichsreife — **843**
 - a) Definition — **843**
 - b) Zeitpunkt für die Feststellung der (fehlenden) Ausgleichsreife — **844**
 - c) Folgen — **844**
 4. Grobe Unbilligkeit — **844**
- IX. Bewertung eines Anrechts — **845**
 1. Unmittelbare Bewertung — **845**
 2. Zeiträtierliche Bewertung — **846**
 3. Bewertung einer laufenden Versorgung — **848**
 4. Bewertung nach Billigkeit — **849**
 5. Sondervorschriften für Anrechte nach dem BetrAVG — **849**
- B. Ablauf eines VersAusgl — **850**
 - I. Übersicht — **850**
 - II. Ausgangsfall und Einleitung des Verfahrens — **851**

- III. Auskünfte zum VersAusgl — **852**
 - 1. VT in der bAV — **852**
 - 2. Auskunftspflichten — **852**
- IV. Beschlussfassung durch das FamG — **854**
 - 1. Allgemeines — **854**
 - 2. Beschlussformel — **855**
 - 3. Begründung — **855**
 - 4. Rechtsbehelfsbelehrung — **855**
 - 5. Änderung nach Scheidung — **855**
 - 6. Beschwerde — **856**
 - 7. Berichtigung — **857**
 - 8. Rechtskraft — **857**
 - 9. Checkliste — **857**
- C. Direktversicherung/Pensionsfonds/Pensionskasse — **859**
 - I. Fall 1: Externe Teilung einer beitragsorientierten Leistungszusage – Direktversicherung – gesetzlich unverfallbare Altersrente — **859**
 - II. Fall 2: Interne Teilung einer beitragsorientierten Leistungszusage – Direktversicherung – gesetzlich unverfallbare Alters- und Berufsunfähigkeitsrente ohne Kapitalwahlrecht — **860**
 - III. Fall 3 — **862**
 - 1. Ausgangsfall: Interne Teilung einer beitragsorientierten Leistungszusage – Direktversicherung – verfallbare Altersrente, arbeitgeberfinanziert — **862**
 - 2. Abwandlung: Externe Teilung einer beitragsorientierten Leistungszusage – Direktversicherung – gesetzlich unverfallbare/verfallbare Altersrente, mischfinanziert — **863**
 - IV. Fall 4: Interne Teilung einer beitragsorientierten Leistungszusage – Direktversicherung – gesetzlich unverfallbares Alterskapital, arbeitgeberfinanziert — **864**
 - 1. Ausgangsfall — **864**
 - 2. Abwandlung — **865**
- D. Unterstützungskasse — **865**
 - Fall 5: Interne Teilung einer beitragsorientierten Leistungszusage – Unterstützungskasse, kongruent rückgedeckt – gesetzlich unverfallbare Altersrente — **865**
- E. Direktzusage — **866**
 - I. Fall 6 – Ausgangsfall: Interne Teilung einer Leistungszusage – Direktzusage – gesetzlich unverfallbare Altersrente — **868**
 - II. Fall 6 – Abwandlungen — **869**
 - 1. Kapitalzusage — **869**
 - 2. Endgehaltsbezogene Zusage — **870**

F. Sonderfälle — **870**

I. Fondsversorgung – Fall 7: Interne Teilung einer beitragsorientierten Leistungszusage – fondsgebundene Direktversicherung – gesetzlich unverfallbare Altersrente — **870**

II. Beherrschende Mitunternehmer — **872**

III. Tod eines Ehegatten — **872**

IV. Rechte Dritter — **873**

1. Sicherungsabtretung — **874**

a) Interne Teilung — **874**

b) Externe Teilung — **875**

2. Vertraglich begründetes Pfandrecht — **875**

a) Interne Teilung — **875**

b) Externe Teilung — **876**

3. Pfändung — **876**

a) Interne Teilung — **876**

b) Externe Teilung — **877**

V. Teilung laufender Leistungen — **877**

1. Teilung laufender Altersleistungen — **877**

2. Teilung laufender Invaliditätsleistungen — **879**

VI. Reine Beitragszusage — **879**

G. Steuerrecht — **880**

I. Besteuerung bei den Eheleuten — **880**

1. Interne Teilung — **880**

a) Besteuerung zum Teilungszeitpunkt — **880**

b) Besteuerung in der Leistungsphase — **880**

2. Externe Teilung — **881**

a) Besteuerung zum Teilungszeitpunkt — **881**

aa) Darstellung der steuerlichen Systematik — **881**

bb) Fälle externer Teilung, die steuerlich negative Folgen für die Eheleute haben — **882**

cc) Informationspflichten des Versorgungsträgers — **883**

b) Besteuerung in der Leistungsphase — **883**

3. Ausgleichsansprüche nach Scheidung — **884**

a) Steuerliche Behandlung bei der ausgleichspflichtigen Person — **884**

b) Steuerliche Behandlung bei der ausgleichsberechtigten Person — **884**

II. Besteuerung bei den VT — **885**

1. Kongruent rückgedeckte Unterstützungskasse — **885**

a) Auswirkungen beim Trägerunternehmen — **885**

aa) Interne Teilung — **885**

bb) Externe Teilung — **885**

- b) Auswirkungen bei der Unterstützungskasse — **886**
 - aa) Interne Teilung — **886**
 - bb) Externe Teilung — **886**
 - 2. Direktzusage — **887**
- H. Sozialversicherungsrecht — **887**
 - I. Interne Teilung — **887**
 - II. Externe Teilung — **888**
 - III. Ausgleichsansprüche nach Scheidung — **888**
 - 1. Schuldrechtliche Ausgleichszahlungen und Abfindungen — **888**
 - 2. Teilhabe an der Hinterbliebenenversorgung — **888**

Kapitel 12

Verwaltung und Administration der bAV — **889**

- A. Verwaltung einer Direktzusage — **889**
 - I. Datenerfassung — **889**
 - 1. Erforderliche Daten — **889**
 - a) Zeitdaten — **889**
 - b) Beschäftigungsgrade — **890**
 - c) Entgeltdaten — **890**
 - d) Statusdaten — **891**
 - 2. Arbeitnehmerdatenschutz — **891**
 - a) Aktive Mitarbeiter — **891**
 - b) Ausgetretene Mitarbeiter und Rentner — **891**
 - II. Dokumentenverwaltung — **893**
 - 1. Austritt aus dem Unternehmen oder Eintritt des Versorgungsfalles — **893**
 - 2. Relevante Dokumente — **894**
 - 3. Elektronische Daten und digitale Personalakte — **894**
 - III. Vorzeitiger Austritt und unverfallbare Anwartschaft — **895**
 - 1. Austritt mit gesetzlich unverfallbarer Anwartschaft — **896**
 - a) Voraussetzungen zum Erreichen einer unverfallbaren Anwartschaft — **896**
 - b) Höhe der gesetzlich unverfallbaren Anwartschaft — **897**
 - c) Auskunftsanspruch des Mitarbeiters — **897**
 - d) Eintritt des Versorgungsfalles — **899**
 - e) Verjährung — **899**
 - 2. Austritt ohne Anwartschaft — **900**
 - 3. Abfindung von Kleinanwartschaften — **900**
 - a) Abfindungen gemäß § 3 BetrAVG — **900**

- b) Abfindungen und Grenzgänger gemäß
EU-Mobilitätsrichtlinie — **901**
- IV. Eintritt eines Versorgungsfalles: Alter, Invalidität, Tod — **901**
 - 1. Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen — **901**
 - 2. Beginn, Aussetzen und Ende des Leistungsbezugs — **902**
 - 3. Zu unterscheidende Versorgungsfälle — **904**
 - a) Alter — **904**
 - b) Invalidität — **904**
 - aa) Teilweise/Volle Erwerbsminderungsrente — **905**
 - bb) Befristete/Unbefristete Erwerbsminderungsrente — **905**
 - c) Tod und Hinterbliebenenversorgung — **906**
 - aa) Witwen/Witwer — **906**
 - bb) Lebensgefährten — **907**
 - cc) Waisen — **908**
- V. Abrechnung von Versorgungsleistungen — **909**
 - 1. Grundsätzliches zur Abrechnung von Versorgungsleistungen — **909**
 - 2. Elektronische Meldeverfahren — **910**
 - a) ELStAM-Verfahren für die Lohnsteuer — **910**
 - b) Zahlstellen-Meldeverfahren der gesetzlichen
Krankenkassen — **911**
- VI. Rentenanpassung in der Rentenbezugsphase — **914**
 - 1. Regelungen des § 16 BetrAVG — **914**
 - a) Prüfung im 3-Jahres-Turnus — **914**
 - b) Jährliche Anhebung um 1% — **914**
 - 2. Geringere Anpassung — **915**
 - 3. Zu Recht unterbliebene Rentenanpassungen — **916**
 - 4. Nachholpflicht — **917**
- VII. Verfahren bei Versorgungsausgleich — **917**
 - 1. Auskunftspflicht des Arbeitgebers — **917**
 - 2. Bestimmung des Ausgleichswerts — **920**
 - 3. Interne oder externe Teilung — **920**
 - 4. Kosten beim Arbeitgeber — **921**
- B. Management eines internen Versorgungsträgers — **922**
 - I. Datenverwaltung — **922**
 - 1. Erfassung/Änderung von Personendaten bei
Firmenmeldungen — **922**
 - 2. Erfassung/Änderung von Personendaten bei Meldungen von
Anwärtern und Leistungsempfängern — **924**
 - a) Fallgruppe 1 — **925**
 - b) Fallgruppe 2 — **925**
 - c) Fallgruppe 3 — **925**
 - d) Fallgruppe 4 — **926**

- e) Fallgruppe 5 — **926**
 - f) Datenqualität — **927**
 - II. Dokumentenverwaltung Versicherungsunterlagen — **927**
 - 1. Barcode oder Data-Matrix-Code — **929**
 - 2. Daten lesen — **929**
 - 3. Erfassung bei unstrukturierten Informationen — **930**
 - 4. Postverteilung und Bearbeitung — **930**
 - 5. Löschen von Daten — **931**
 - III. Dokumentenverwaltung — **932**
 - 1. Prozesse und verantwortliche Abteilungen inkl. Arbeitsanweisungen — **932**
 - 2. Risikomanagement (Prozessrisiken) — **932**
 - 3. Organisationsanweisungen — **933**
 - IV. Definition von Administrationsprozessen — **933**
 - 1. Aufbau- und Ablauforganisation — **933**
 - 2. Datenschutz und Informationssicherheit — **934**
- C. Auswahl und Einbindung eines externen Versorgungsträgers/Anbieters — **936**
 - I. Hintergrund — **936**
 - II. Anbietauswahl am Beispiel einer Direktversicherung — **937**
 - 1. Motive und Zielsetzung — **938**
 - 2. Auswahl eines geeigneten Beraters — **939**
 - 3. Konkrete Gestaltung des Versorgungssystems — **943**
 - a) Erfassung der Daten (Beratungsbogen) — **943**
 - b) Vorschlag zur Umsetzung der bAV-Maßnahme — **944**
 - 4. Ausschreibeverfahren — **946**
 - a) Grundlagen — **946**
 - b) Erstellung der Ausschreibungsunterlagen — **947**
 - c) Auswertung der Rückmeldungen — **950**
 - d) Klärung offener Punkte/Herstellung Vergleichbarkeit — **952**
 - e) Anbieter-Workshop — **953**
 - f) Ermittlung Anbieter/Zuschlagserteilung — **953**
 - III. Anbietauswahl für weitere bAV-Dienstleistungen — **954**
 - 1. Auswahl des Durchführungswegs und des Versorgungsträgers — **954**
 - a) Pensionskasse — **954**
 - b) Pensionsfonds — **955**
 - c) Unterstützungskasse — **956**
 - 2. Wahl der Finanzanlage — **957**
 - 3. Auslagerung der Administration — **959**
 - IV. Anbietauswahl durch Tarifpartner im Rahmen des Sozialpartnermodells — **961**

Kapitel 13

bAV für besondere Personengruppen — 965

- A. Gesellschafter-Geschäftsführer — 965
 - I. Einleitung — 965
 - II. Besonderheiten der Zusage — 966
 - 1. Anwendbarkeit des BetrAVG — 966
 - 2. Regelungsbedarf für den beherrschenden GGF — 967
 - a) Ausscheiden ohne Eintritt eines Versorgungsfalls (Unverfallbarkeit) — 967
 - b) Leistungsvoraussetzungen und Altersgrenze — 968
 - c) Vorzeitige Inanspruchnahme — 969
 - d) Anpassung laufender Leistungen — 969
 - e) Anpassung der Versorgungsanwartschaft — 970
 - f) Insolvenzschutz — 970
 - III. Besteuerung bei der Gesellschaft (Direktzusage) — 970
 - 1. Zivilrechtlich wirksame Versorgungszusage — 971
 - 2. Allgemeine steuerliche Voraussetzungen (Bilanzierung bei der GmbH) — 972
 - a) Schriftform und Eindeutigkeit — 972
 - b) Keine steuerschädlichen Widerrufsvorbehalte — 972
 - c) Keine Abhängigkeit von künftigen gewinnabhängigen Bezügen — 973
 - d) Überversorgung — 973
 - 3. Betriebliche Veranlassung — 975
 - a) Person des Zusageempfängers — 976
 - b) Rechtzeitig erteilte Versorgungszusage — 976
 - c) Unverfallbarkeit — 977
 - d) Angemessenheit und Üblichkeit — 978
 - aa) Vertragliches Pensionsalter — 979
 - bb) Personenbezogene Probezeit — 980
 - cc) Unternehmensbezogene Probezeit — 981
 - dd) Erdienbarkeit — 982
 - ee) Finanzierbarkeit — 983
 - ff) Höhe der Versorgungsleistungen — 984
 - gg) Gleichzeitiger Bezug von Rente und Aktivgehalt — 984
 - IV. Besteuerung bei der Gesellschaft (mittelbare Durchführungswege) — 985
 - 1. Unterstützungskasse — 985
 - 2. Direktversicherung/Pensionskasse/Pensionsfonds — 986
 - V. Die Besteuerung beim GGF — 986
 - VI. Insolvenzschutz von Versorgungszusagen — 987

- VII. Entlastung der Gesellschaft von Versorgungs-
verpflichtungen — **989**
 - 1. Verzicht des GGF — **989**
 - 2. Abfindung — **992**
 - 3. Liquidationsversicherung — **994**
 - 4. Auslagerung auf einen externen Versorgungsträger — **995**
 - 5. Übertragung auf einen anderen Arbeitgeber — **998**
- B. Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes — **999**
 - I. Überblick — **999**
 - II. Rechtsgrundlagen — **1000**
 - 1. Tarifvertragliche Grundlagen — **1001**
 - 2. Satzungsrechtliche Regelungen — **1002**
 - 3. Verhältnis Tarifrecht/Satzungsrecht — **1003**
 - a) Erfüllung der arbeitsrechtlichen Verpflichtungen durch die Versicherung in der Zusatzversorgung — **1003**
 - b) Prüfungsmaßstab von Änderungen im Leistungsrecht der Zusatzversorgung — **1003**
 - III. Pflichtversicherung — **1004**
 - 1. Versicherungspflicht — **1004**
 - a) Geltungsbereich der Versicherungspflicht — **1005**
 - b) Ausnahmen von der Versicherungspflicht — **1006**
 - c) Beginn und Ende der Versicherungspflicht — **1006**
 - d) Beitragsfreie Versicherung — **1007**
 - 2. Leistungsrecht — **1007**
 - a) Versicherungsfall und Rentenbeginn — **1008**
 - aa) Gesetzlich Rentenversicherte — **1008**
 - bb) Sonderfall: nicht gesetzlich Rentenversicherte — **1008**
 - b) Wartezeit und Unverfallbarkeit — **1009**
 - aa) Wartezeit — **1009**
 - bb) Gesetzliche Unverfallbarkeit — **1010**
 - c) Antrag — **1010**
 - d) Leistungshöhe nach Punktemodell — **1011**
 - aa) Versorgungspunkte — **1011**
 - bb) Soziale Komponenten — **1012**
 - cc) Bonuspunkte — **1014**
 - dd) Besonderheiten bei den einzelnen Rentenarten — **1014**
 - ee) Abschläge wegen vorzeitiger Inanspruchnahme — **1016**
 - ff) Nichtzahlung und Ruhen — **1016**
 - gg) Anpassung der Renten — **1017**
 - hh) Neuberechnung — **1017**
 - ii) Erlöschen des Betriebsrentenanspruchs — **1017**
 - jj) Auszahlung und Abfindung — **1018**

- 3. Übergangsrecht — **1018**
 - a) Gründe für Systemwechsel — **1019**
 - b) Regelung für die Bestandsrentner — **1019**
 - c) Regelung für aktive Beschäftigte und beitragsfrei Versicherte (Startgutschriften) — **1020**
 - aa) Startgutschrift für rentennahe Jahrgänge — **1021**
 - bb) Startgutschrift für rentenferne Jahrgänge — **1022**
 - cc) Startgutschrift für beitragsfrei Versicherte — **1024**
- IV. Freiwillige Versicherung — **1024**
- V. Finanzierung — **1025**
 - 1. Finanzierungsverfahren — **1025**
 - a) Umlageverfahren — **1026**
 - b) Kapitaldeckungsverfahren — **1027**
 - c) Mischfinanzierungsverfahren — **1028**
 - 2. Aufwendungen zur Pflichtversicherung — **1028**
 - a) Schuldner der Aufwendungen zur Pflichtversicherung — **1028**
 - b) Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt — **1029**
 - c) Meldeverfahren — **1030**
- VI. Überleitung — **1031**
- VII. § 18 BetrAVG — **1033**
- VIII. Versorgungsausgleich — **1034**
- IX. Steuer und Sozialversicherung — **1035**
 - 1. Steuerrechtliche Behandlung von Aufwendungen zur Zusatzversorgung — **1035**
 - a) Steuerfreie Umlage § 3 Nr. 56 EStG — **1035**
 - b) Pauschalversteuerung nach § 40b EStG — **1036**
 - c) Sanierungsgeld — **1037**
 - d) Steuerfreie Beiträge nach § 3 Nr. 63 EStG — **1037**
 - e) bAV-Förderbeitrag nach § 100 EStG — **1037**
 - f) Riesterförderung — **1038**
 - 2. Sozialversicherungsrechtliche Behandlung von Aufwendungen zur Zusatzversorgung — **1038**
 - 3. Steuerrechtliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung von Leistungen der Zusatzversorgungskassen — **1038**
- X. Mitgliedschaft von Arbeitgebern in der Zusatzversorgungskasse — **1039**
 - 1. Zuständigkeiten der einzelnen Zusatzversorgungskassen — **1040**
 - 2. Begründung der Mitgliedschaft in der Zusatzversorgungskasse — **1041**
 - 3. Inhalt der Mitgliedschaft — **1042**
 - 4. Fortsetzung der Mitgliedschaft — **1042**

- 5. Beendigung der Mitgliedschaft in der Zusatzversorgungskasse — **1043**
 - a) Beendigungsgründe — **1043**
 - b) Finanzieller Ausgleich beim Ausscheiden — **1043**
- XI. Organisatorischer Aufbau der Zusatzversorgungskassen — **1045**
- XII. Aufsichtsrecht — **1046**
- XIII. Bilanzierung — **1046**
- C. bAV bei Auslandstätigkeit — **1047**
 - I. Einführung — **1047**
 - 1. Fragen der Praxis — **1047**
 - 2. Allgemeines, Definitionen — **1048**
 - a) Entsendung — **1048**
 - b) Versetzung — **1049**
 - c) Outbound und Inbound — **1049**
 - 3. Gestaltungsmodelle — **1050**
 - a) Einvertragsmodell — **1050**
 - b) Mehrvertragsmodell und dreiseitiger Vertrag — **1050**
 - II. Arbeitsrechtlicher Rahmen — **1050**
 - 1. Geltung des Internationalen Privatrechts (Rom I-VO und EGBGB) — **1051**
 - a) Sachlicher und räumlicher Anwendungsbereich — **1051**
 - b) Zeitlicher und persönlicher Anwendungsbereich — **1051**
 - 2. Objektive Bestimmung (Keine vertragliche Rechtswahl) — **1052**
 - a) Gewöhnlicher Arbeitsort — **1052**
 - b) Vorübergehende Verrichtung — **1053**
 - c) Ort der einstellenden Niederlassung — **1054**
 - d) Engere Verbindung zu einer anderen Rechtsordnung — **1055**
 - e) Prüfschema: Keine Rechtswahl — **1056**
 - 3. Subjektive Bestimmung (Rechtswahl) — **1057**
 - a) Allgemeines — **1057**
 - b) Schranken — **1058**
 - aa) Günstigkeitsvergleich — **1058**
 - bb) Eingriffsnormen/„ordre public“ — **1059**
 - cc) Prüfschema — **1060**
 - 4. Besonderheiten für Nicht-Arbeitnehmer — **1061**
 - 5. Besonderheiten des kollektiven Arbeitsrechts — **1061**
 - a) Betriebsvereinbarungen — **1061**
 - b) Tarifverträge — **1062**
 - 6. Folgen für die bAV — **1062**
 - a) Objektive Anknüpfung (fehlende Rechtswahl) — **1062**
 - aa) Insolvenzschutz — **1063**
 - bb) Unverfallbarkeit — **1065**

- cc) Übertragung von Versorgungsverpflichtungen — **1066**
- dd) Abfindung — **1066**
- ee) Rechtsanspruch auf vorzeitige Altersleistung — **1066**
- ff) Anpassungsprüfungspflicht — **1067**
- gg) Anrechnung ausländischer Versorgung — **1067**
- hh) Leistungshöhe — **1068**
- b) Subjektive Anknüpfung (Rechtswahl) — **1068**
 - aa) Wahl des deutschen Rechts — **1068**
 - bb) Wahl des ausländischen Rechts — **1069**
- 7. Checkliste Vereinbarung zur bAV — **1069**
- 8. Rechtsweg — **1070**
 - a) Anwendungsbereich — **1070**
 - b) Bestimmungen zur Zuständigkeit — **1071**
- 9. EU-einheitliche Rahmenbedingungen — **1071**
 - a) Allgemein — **1071**
 - b) EU-Vertrag — **1072**
 - aa) Art. 45 AEUV — **1072**
 - bb) Art. 157 AEUV (vormals Art. 141 EG) — **1072**
 - c) Richtlinien — **1072**
 - aa) „Freizügigkeits-Richtlinie“
(Richtlinie 98/49/EG) — **1072**
 - bb) „Insolvenzschutz-Richtlinie“
(Richtlinie 2008/94/EG) — **1073**
 - cc) „Mobilitäts-Richtlinie“ (Richtlinie 2014/50/EU) — **1073**
- III. Sozialversicherungsrechtlicher Rahmen — **1075**
 - 1. Allgemein — **1075**
 - 2. Grenzüberschreitende Sachverhalte außerhalb der EU — **1076**
 - a) Ausstrahlung — **1076**
 - b) Einstrahlung — **1076**
 - c) Sozialversicherungsabkommen — **1077**
 - 3. Grenzüberschreitende Sachverhalte innerhalb der EU/EWR — **1077**
 - a) Anwendungsbereich der VO 883/04 — **1078**
 - b) Anwendbares Recht bei grenzüberschreitenden
Tatbeständen — **1079**
 - 4. Leistungsphase — **1079**
- IV. Steuerrechtlicher Rahmen — **1080**
 - 1. Allgemein — **1080**
 - a) Rechtslage in Deutschland — **1080**
 - b) Doppelbesteuerungsabkommen — **1081**
 - aa) Grundsatz: Besteuerungsrecht beim Tätigkeitsstaat — **1082**
 - bb) Ausnahmen: Besteuerungsrecht beim
Wohnsitzstaat — **1082**

2. Besteuerung beim Arbeitgeber allgemein — **1083**
 - a) Outbound — **1083**
 - aa) Fortführung des Arbeitsverhältnisses durch den entsendenden Arbeitgeber — **1083**
 - bb) Keine Fortführung des Arbeitsverhältnisses mit dem entsendenden Arbeitgeber — **1086**
 - b) Inbound — **1086**
3. Besteuerung beim Arbeitgeber in den verschiedenen Durchführungswegen — **1087**
 - a) Outbound — **1087**
 - aa) Direktzusage — **1087**
 - bb) Unterstützungskasse — **1088**
 - cc) Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds — **1089**
 - b) Inbound — **1090**
 - aa) Aufnahme in ein inländisches Versorgungswerk — **1090**
 - bb) Ausländische bAV wird fortgeführt — **1091**
4. Besteuerung beim Arbeitnehmer — **1092**
 - a) Outbound — **1092**
 - aa) Direktzusage/Unterstützungskasse — **1092**
 - bb) Direktversicherung/Pensionskasse/Pensionsfonds — **1093**
 - b) Inbound — **1095**
 - aa) Besteuerung bei Aufnahme in deutsches Versorgungswerk — **1096**
 - bb) Körperschaftsteuer: Möglichkeit zur Aufnahme in deutsches Versorgungswerk — **1096**
 - cc) Fortführung der Auslands-bAV — **1096**
 - c) Leistungsphase — **1097**

Kapitel 14

Zeitwertkonten (Wertguthaben) — **1099**

- A. Begrifflichkeiten — **1100**
 - I. Zeitkonten und Wertkonten — **1100**
 - II. Auszeit, Sabbatical und Lebensarbeitszeit — **1101**
- B. Rechtliche Rahmenbedingungen — **1102**
 - I. Sozialversicherungsrecht — **1102**
 1. Die Wertguthabenvereinbarung — **1103**
 2. Ansparphase — **1105**
 3. Statischer und dynamischer Wertguthabenbegriff — **1107**

4. Freistellungsphase — **1110**
 - a) Status des Arbeitsverhältnisses während der Freistellung — **1111**
 - b) Angemessenheit des Arbeitsentgelts in der Freistellung — **1112**
5. Störfälle — **1113**
6. Übertragung von Wertguthaben bei Ausscheiden — **1115**
 - a) Übertragung auf einen neuen Arbeitgeber — **1115**
 - b) Übertragung auf die Deutsche Rentenversicherung Bund — **1117**
7. Anlage der Wertguthaben und Werterhaltungsgarantie — **1118**
 - a) Höchstquote für Aktien und Aktienfonds — **1120**
 - b) Werterhaltungsgarantie — **1122**
8. Insolvenzsicherung von Zeitwertkonten — **1123**
9. Haftung des Arbeitgebers und der Organe bei Zeitwertkonten — **1126**
- II. Beitragsrechtliche Behandlung — **1126**
 1. Sozialversicherungsrechtliche Aspekte in der Ansparphase — **1126**
 - a) Summenfelder-Modell — **1127**
 - b) Alternativ-/Optionsmodell — **1128**
 2. Sozialversicherungsrechtliche Aspekte bei Auszahlungen und Übertragungen — **1128**
 - a) Beitragsbemessungsgrundlagen bei Übertragung von Wertguthaben — **1128**
 - b) Verbeitragung im Störfall — **1128**
 - c) Freistellungsphase — **1128**
 - d) Übertragung von Wertguthaben in die bAV — **1129**
- III. Die Prüfung von Wertguthaben durch den RV-Träger — **1129**
- IV. Verwaltung der Konten — **1130**
- V. Arbeitsrechtliche Fragen — **1132**
 1. Tarifvertragsrecht und Betriebsverfassung — **1132**
 2. Zuführungen und Einbringungen — **1133**
 3. Umrechnung Zeit in Geld und Geld in Zeit — **1135**
 4. Sonderfall: Einbringung von Resturlaub — **1136**
 5. Förderung durch den Arbeitgeber — **1137**
 - a) Beispiele für eine Arbeitgeberförderung — **1137**
 - b) Steuerung und Anreizwirkung — **1138**
 6. Arbeitsrechtliche Fragen der Freistellung — **1139**
 - a) Ankündigungsfristen — **1140**
 - b) Einmal- und Sonderzahlungen in der Freistellung — **1141**
 - c) BAV in der Freistellung — **1141**
 - d) Firmenwagen in der Freistellung — **1143**
 - e) Krankheit in der Freistellung — **1143**
 - f) Urlaub in der Freistellung — **1145**
 - g) Freistellungsvereinbarung — **1146**

- VI. Steuerrecht — **1147**
 - 1. Teilnehmerkreis — **1147**
 - 2. Ansparphase – Dotierung des Zeitwertkontos — **1148**
 - 3. Lohnsteuer bei Auszahlungen und Übertragungen — **1151**
 - 4. Sonstige steuerliche Anforderungen — **1152**
- VII. Betriebswirtschaftliche Effekte eines Zeitwertkontos — **1153**
 - 1. Bilanzierung von Zeitwertkonten nach Handelsgesetzbuch — **1154**
 - a) Deckungsvermögen — **1154**
 - b) Rückstellungen — **1155**
 - 2. Bilanzierung von Zeitwertkonten nach IFRS — **1156**
- C. Das Zeitwertkonto in der betrieblichen Praxis — **1158**
 - I. Das Zeitwertkonto als Mittel zur Flexibilisierung der Arbeitszeit — **1159**
 - II. Pros und Cons von Zeitwertkonten aus Unternehmenssicht — **1160**
 - 1. Zeitwertkonten und Ruhestand — **1160**
 - 2. Zeitwertkonten und Arbeitszeitkonten — **1160**
 - 3. Hemmnisse für Zeitwertkonten — **1161**
 - 4. Sonderthema: Einbringung von Zeit — **1161**
 - III. Verbreitung von Zeitwertkonten — **1161**
 - IV. Verwendungsoptionen und tatsächliche Nutzung — **1162**
- D. Berührung von Zeitwertkonten mit anderen Rechtsgebieten — **1163**
 - I. Zeitwertkonten und Altersteilzeit — **1163**
 - II. Zeitwertkonten bei Ehescheidung — **1164**
 - III. Zeitwertkonten bei Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit — **1165**

Stichwortverzeichnis — **1167**

Abkürzungsverzeichnis

| | |
|---------------|--|
| a.G. | auf Gegenseitigkeit |
| a.A. | anderer Ansicht |
| a.E. | am Ende |
| a.F. | alte Fassung |
| AB | ausgleichsberechtigte Person |
| aba | Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung |
| ABl. | Amtsblatt |
| Abs. | Absatz |
| Abschn. | Abschnitt |
| abzgl. | abzüglich |
| AEUV | Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union |
| AG | Aktiengesellschaft |
| AGB | Allgemeine Geschäftsbedingungen |
| AGG | Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz |
| AIB | Allgemeine Versicherungsbedingungen für die Insolvenzsicherung der betrieblichen Altersversorgung |
| AKA | Arbeitsgemeinschaft kommunale und kirchliche Altersversorgung e.V. |
| AktG | Aktiengesetz |
| AltEinkG | Gesetz zur Neuordnung der einkommensteuerrechtlichen Behandlung von Altersvorsorgeaufwendungen und Altersbezügen (Alterseinkünftegesetz) |
| AltZertG | Gesetz über die Zertifizierung von Altersvorsorgeverträgen (Altersvorsorgeverträge-Zertifizierungsgesetz) |
| AmtsG | Amtsgericht |
| Anh. | Anhang |
| Anm. | Anmerkung |
| Anm. d. Verf. | Anmerkung des Verfassers bzw. der Verfasser |
| AO | Abgabenordnung |
| AP | ausgleichspflichtige Person |
| ArbG | Arbeitsgericht |
| ArbGG | Arbeitsgerichtsgesetz |
| ArbVertr. | Arbeitsvertrag |
| Art. | Artikel |
| ASC | Accounting Standards Codification |
| ATG | Altersteilzeitgesetz |
| ATV | Altersvorsorge-Tarifvertrag |
| ATV-K | Altersvorsorge-Tarifvertrag Kommunal |
| AuA | Arbeit und Arbeitsrecht (Zeitschrift) |
| Aufl. | Auflage |
| AVB | Allgemeine Versicherungsbedingungen |
| AVmG | Gesetz zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung und zur Förderung eines kapitalgedeckten Altersvorsorgevermögens (Altersvermögensgesetz) |
| AVO | Arbeitsvertragsordnungen |
| AVR | Arbeitsvertragsrichtlinien |
| BaFin | Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht |
| BAG | Bundesarbeitsgericht |

| | |
|-------------------|---|
| bAV | betriebliche Altersversorgung |
| BB | Betriebs-Berater (Zeitschrift) |
| BBG | Beitragsbemessungsgrenzen |
| BbiG | Berufsausbildungsgesetz |
| Bd. | Band |
| BeckRS | Rechtsprechungsdatenbank in beck-online (Verlag C.H. Beck) |
| BEEG | Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz) |
| Bek. | Bekanntmachung |
| BetrAV | Betriebliche Altersversorgung (Zeitschrift) |
| BetrAVG | Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung |
| BetrVG | Betriebsverfassungsgesetz |
| BetrVG | Bundestag |
| BFH | Bundesfinanzhof |
| BGB | Bürgerliches Gesetzbuch |
| BGBI. | Bundesgesetzblatt |
| BGH | Bundesgerichtshof |
| BGHZ | Amtliche Sammlung der Entscheidungen des BGH in Zivilsachen |
| BilMoG | Gesetz zur Modernisierung des Bilanzrechts (Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz) |
| BMAS | Bundesministerium für Arbeit und Soziales |
| BMF | Bundesministerium der Finanzen |
| BMI | Bundesministerium des Innern |
| BR-Drs. | Drucksache des deutschen Bundesrates |
| BRSg | Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (Betriebsrentenstärkungsgesetz) |
| BSG | Bundessozialgericht |
| BSGE | Bundessozialgericht Entscheidungen (amtliche Sammlung) |
| bspw. | beispielsweise |
| BStBl. | Bundessteuerblatt |
| BT-Drs. | Drucksache des Deutschen Bundestags |
| Buchst. | Buchstabe |
| BUZ | Berufsunfähigkeits-Zusatzversicherung |
| BVerfG | Bundesverfassungsgericht |
| BVerfGE | Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts |
| BVerwG | Bundesverwaltungsgericht |
| BVV | Verordnung über die Berechnung, Zahlung, Weiterleitung, Abrechnung und Prüfung des Gesamtsozialversicherungsbeitrages (Beitragsverfahrensverordnung) |
| bzgl. | bezüglich |
| bzw. | beziehungsweise |
| ca. | circa |
| CTA | Contractual Trust Arrangements |
| d.h. | das heißt |
| DATÜV-Überleitung | Allgemeine Richtlinien der Zusatzversorgungseinrichtungen des öffentlichen und kirchlichen Dienstes für ein einheitliches Verfahren der automatisierten Datenübermittlung bei Überleitungen |

| | |
|---------------|---|
| DATÜV-ZVE | Allgemeine Richtlinien der Zusatzversorgungseinrichtungen des öffentlichen und kirchlichen Dienstes für ein einheitliches Verfahren der automatisierten Datenübermittlung |
| DB | Der Betrieb (Zeitschrift) |
| DBA | Doppelbesteuerungsabkommen |
| DeckRV | Verordnung über Rechnungsgrundlagen für die Deckungsrückstellungen (Deckungsrückstellungsverordnung) |
| ders. | derselbe |
| diesbzgl. | diesbezüglich |
| Doppelbuchst. | Doppelbuchstabe |
| DSGVO | Datenschutz-Grundverordnung |
| DStR | Deutsches Steuerrecht (Zeitschrift) |
| e. G. | eingetragene Genossenschaft |
| e.V. | eingetragener Verein |
| EbAV | Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung |
| EBITDA | Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization |
| EG | Europäische Gemeinschaft |
| EGBGB | Einführungsgesetz zum Bürgerlichen Gesetzbuch |
| EGHGB | Einführungsgesetz zum Handelsgesetzbuch |
| EGInsO | Einführungsgesetz zur Insolvenzordnung |
| EheRG | Gesetz zur Reform des Ehe- und Familienrechts |
| Einl. | Einleitung |
| einschl. | einschließlich |
| EIOPA | European Insurance and Occupational Pension Authority, europäische Aufsichtsbehörde für das Versicherungswesen und die betriebliche Altersversorgung |
| ErfK | Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht |
| Est | Einkommensteuer |
| EstDV | Einkommensteuer-Durchführungsverordnung |
| EstER | Einkommensteuer-Ergänzungsrichtlinien |
| EstG | Einkommensteuergesetz |
| EstG a.F. | Einkommensteuergesetz in der bis zum 31.12.2004 geltenden Fassung |
| EstR | Einkommensteuer-Richtlinien |
| etc. | et cetera |
| EU | Europäische Union |
| EuGH | Europäischer Gerichtshof |
| EUV | Vertrag über die Europäische Union |
| evtl. | eventuell |
| f. | folgende |
| FamFG | Gesetz über das Verfahren in Familiensachen und in den Angelegenheiten der freiwilligen Gerichtsbarkeit |
| FamG | Familiengericht |
| FamRZ | Zeitschrift für das gesamte Familienrecht |
| ff. | fortfolgende |
| FG | Finanzgericht |
| FGG | Gesetz über Angelegenheiten der freiwilligen Gerichtsbarkeit |
| Fn | Fußnote |
| FS | Festschrift |

| | |
|------------|---|
| GAAP | Generally Accepted Accounting Principles |
| GbR | Gesellschaft bürgerlichen Rechts |
| gem. | gemäß |
| GenG | Gesetz betreffend die Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaft |
| GG | Grundgesetz |
| GGF | Gesellschafter-Geschäftsführer |
| ggf. | gegebenenfalls |
| GKV | Gesetzliche Krankenversicherung |
| GmbH | Gesellschaft mit beschränkter Haftung |
| GmbHG | Gesetz betreffend die Gesellschaft mit beschränkter Haftung |
| GRV | Gesetzliche Rentenversicherung |
| GS | Großer Senat |
| h. M. | herrschende Meinung |
| HAG | Heimarbeitsgesetz |
| HGB | Handelsgesetzbuch |
| Hrsg. | Herausgeber |
| HS | Halbsatz |
| i. d. F. | in der Fassung |
| i. d. R. | in der Regel |
| i. S. d. | im Sinne des/der |
| i. S. v. | im Sinne von |
| i. V. m. | in Verbindung mit |
| IAS | International Accounting Standard(s) |
| IDW | Institut der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e.V. |
| IDW RS HFA | Stellungnahme zur Rechnungslegung des Hauptfachausschusses des IDW |
| IFRS | International Financial Reporting Standard(s) |
| insb. | insbesondere |
| InsO | Insolvenzordnung |
| Kap. | Kapitel |
| KBS | Knappschaft-Bahn-See |
| KG | Kommanditgesellschaft/Kammergericht |
| KGaA | Kommanditgesellschaft auf Aktien |
| KSchG | Kündigungsschutzgesetz |
| KSt. | Körperschaftsteuer |
| KStDV | Körperschaftsteuer-Durchführungsverordnung |
| KStG | Körperschaftsteuergesetz |
| KStR | Körperschaftsteuer-Richtlinien |
| KVdR | Krankenversicherung der Rentner |
| LAG | Landesarbeitsgericht |
| LG | Landgericht |
| lit. | Buchstabe |
| LPartG | Gesetz über die Eingetragene Lebenspartnerschaft (Lebenspartnerschaftsgesetz) |
| LSG | Landessozialgericht |
| LSt. | Lohnsteuer |

| | |
|-----------|--|
| LStDV | Lohnsteuer-Durchführungsverordnung |
| LStR | Lohnsteuer-Richtlinien |
| m.w.N. | mit weiteren Nachweisen |
| MiLoG | Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz) |
| Mio. | Million(en) |
| MS | Mustersatzung |
| MüKo/BGB | Münchener Kommentar zum BGB |
| MüKo/BGB | Münchener Kommentar zum BGB |
| MüKo/InsO | Münchener Kommentar zur InsO |
| MüKo/VVG | Münchener Kommentar zum VVG |
| MünchArbR | Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht |
| n.F. | neue Fassung |
| n.v. | nicht veröffentlicht |
| n.rkr. | nicht rechtskräftig |
| NachwG | Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz) |
| NJOZ | Neue Juristische Online-Zeitschrift |
| NJW | Neue Juristische Wochenschrift (Zeitschrift) |
| NJW-RR | Neue Juristische Wochenschrift-Rechtsprechungsreport (Zeitschrift) |
| Nr. | Nummer |
| NZA | Neue Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht (Zeitschrift) |
| NZA-RR | Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, Rechtsprechungsreport |
| NZFam | Neue Zeitschrift für Familienrecht |
| NZS | Neue Zeitschrift für Sozialrecht |
| o.a. | oben angegeben |
| o.ä. | oder ähnliche(s) |
| o.g. | oben genannt |
| OFD | Oberfinanzdirektion |
| OHG | Offene Handelsgesellschaft |
| OLG | Oberlandesgericht |
| o.O. | ohne Ort |
| p.a. | per annum |
| PFAV | Pensionsfonds-Aufsichtsverordnung |
| PFDckRV | Pensionsfonds-Deckungsrückstellungsverordnung |
| PFKapAV | Pensionsfonds-Kapitalanlagenverordnung |
| PSV | Pensions-Sicherungs-Verein |
| PSVaG | Pensions-Sicherungs-Verein Versicherungsverein a.G. |
| RdA | Recht der Arbeit (Zeitschrift) |
| RfB | Rückstellungen für Beitragsrückerstattungen |
| rkr. | rechtskräftig |
| RL | Richtlinie |
| Rn. | Randnummer |
| RRG | Rentenreformgesetz |
| Rspr. | Rechtsprechung |

| | |
|---------|--|
| s. | siehe |
| S. | Seite/Satz |
| s.o. | siehe oben |
| s.u. | siehe unten |
| SBV | Selbstständige Berufsunfähigkeitsversicherung |
| SE | Societas Europaea |
| SGB I | Sozialgesetzbuch Erstes Buch – Allgemeiner Teil |
| SGB II | Sozialgesetzbuch Zweites Buch – Grundsicherung für Arbeitsuchende |
| SGB III | Sozialgesetzbuch Drittes Buch – Arbeitsförderung |
| SGB IV | Sozialgesetzbuch Viertes Buch – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung (SGB IV) |
| SGB V | Sozialgesetzbuch Fünftes Buch – Gesetzliche Krankenversicherung |
| SGB VI | Sozialgesetzbuch Sechstes Buch – Gesetzliche Rentenversicherung |
| SGB XI | Sozialgesetzbuch Elftes Buch – Soziale Pflegeversicherung |
| SGB XII | Sozialgesetzbuch Zwölftes Buch – Sozialhilfe |
| sog. | sogenannte/r/n |
| SozR | Sozialrecht, 3. bzw. 4. Folge (Entscheidungssammlung) |
| SprAuG | Gesetz über Sprecherausschüsse für leitende Angestellte (Sprecherausschussgesetz) |
| Stb. | Steuerberater |
| StGB | Strafgesetzbuch |
| str. | streitig |
| SvEV | Verordnung über die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Zuwendungen des Arbeitgebers als Arbeitsentgelt (Sozialversicherungsentgeltverordnung) |
| TdL | Tarifgemeinschaft der Länder |
| TVAöD | Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes |
| TVG | Tarifvertragsgesetz |
| TV-L | Tarifvertrag für die Beschäftigten der Länder |
| TVöD | Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst |
| TV-V | Tarifvertrag für Versorgungsbetriebe |
| TzBfG | Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz) |
| u.ä. | und ähnliche(s) |
| u. a. | unter anderem/und andere |
| u.E. | unseres Erachtens |
| u.U. | unter Umständen |
| u.s.w. | und so weiter |
| UmwG | Umwandlungsgesetz |
| Urt. | Urteil |
| US GAAP | United States Generally Accepted Accounting Principles |
| USK | Urteilssammlung der gesetzlichen Krankenversicherung |
| v. | vom |
| v.H. | vom Hundert |
| VAG | Gesetz über die Beaufsichtigung der Versicherungsunternehmen (Versicherungsaufsichtsgesetz) |
| VAHRG | Gesetz zur Regelung von Härten im Versorgungsausgleich |

| | |
|----------------|---|
| VAP | Versorgungsanstalt der Deutschen Bundespost |
| VAStrRefG | Entwurf eines Gesetzes zur Strukturreform des Versorgungsausgleichs BT-Drs. 16/10144 vom 20.8.2008 |
| VawMG | Gesetz über weitere Maßnahmen zum Versorgungsausgleich (Härteregelungsgesetz) |
| VBL | Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder |
| VBLS | Satzung der VBL |
| ver.di | Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft |
| VerBAV | Veröffentlichungen des Bundesaufsichtsamtes für das Versicherungswesen |
| VermBG | Gesetz zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer (Vermögensbildungsgesetz) |
| VersAusgl | Versorgungsausgleich |
| VersAusglG | Gesetz über den Versorgungsausgleich (Versorgungsausgleichsgesetz) |
| VersAusglKassG | Gesetz über die Versorgungsausgleichskasse |
| VersR | Versicherungsrecht (Zeitschrift) |
| VersW | Versicherungswirtschaft (Zeitschrift) |
| VG | Verwaltungsgericht |
| VGH | Verwaltungsgerichtshof |
| vgl. | vergleiche |
| VKA | Vereinigung der kommunalen Arbeitgeber |
| Vorb. | Vorbemerkung |
| VT | Versorgungsträger |
| VvaG | Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit |
| vvb | Vereinigung der Versicherungs-Betriebswirte e.V. |
| VVG | Gesetz über den Versicherungsvertrag (Versicherungsvertragsgesetz) |
| VVG-InfoV | Verordnung zu Informationen nach dem Versicherungsvertragsgesetz (VVG-Informationspflichtenverordnung) |
| VW | Versicherungswirtschaft (Zeitschrift) |
| VwGO | Verwaltungsgerichtsordnung |
| VwVfG | Verwaltungsverfahrensgesetz |
| z.B. | zum Beispiel |
| z.T. | zum Teil |
| ZfA | Zeitschrift für Arbeitsrecht |
| Ziff. | Ziffer |
| ZinsO | Zeitschrift für das gesamte Insolvenz- und Sanierungsrecht |
| zit. | zitiert |
| ZPO | Zivilprozessordnung |

Literaturverzeichnis

(Übergreifende und abgekürzt zitierte Literatur)

- aba Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V.*, Handbuch der betrieblichen Altersversorgung, H-BetrAV, Teil 1 Grundlagen und Praxis, 69. EL, Heidelberg 2017 (zit.: *H-BetrAV/Bearbeiter*)
- Ahrend, Peter/Förster, Wolfgang/Rößler, Norbert*, Steuerrecht der betrieblichen Altersversorgung mit arbeitsrechtlicher Grundlegung, 43. EL, Köln 2019 (zit.: *Ahrend/Förster/Rößler*)
- Bähr, Gunne W.*, Handbuch des Versicherungsaufsichtsrechts: VAG-Handbuch, 28. Auflage, München 2011 (zit.: *Bähr/Bearbeiter*)
- Beck'scher Online-Kommentar Sozialrecht, Kommentar, Stand 2019 (zit.: *BeckOK SozR/Bearbeiter*)
- Becker, Anne/Lingenfeller, Natalie/Puschinski, Friedrich-Wilhelm*, Deutscher bAV-Index 2018, Status quo und Trends im deutschen bAV-Markt, o.O. 2018 (zit.: *Becker/Lingenfeller/Puschinski*)
- Beckmann, Roland/Matusche-Beckmann, Annemarie*, Versicherungsrechts-Handbuch, 3. Aufl., München 2015 (zit.: *Beckmann/Matusche-Beckmann/Bearbeiter*)
- Blomeyer, Wolfgang/Rolfs, Christian/Otto, Klaus*, Betriebsrentengesetz, 7. Aufl., München 2018 (zit.: *Blomeyer/Rolfs/Otto/Bearbeiter*)
- Blumenstein, Meike*, in *Kisters-Kölkes, Margret* (Hrsg.), Festschrift für Kurt Kemper, München 2005 (zit.: *Blumenstein* in: FS Kemper)
- Böhm, Regina/Schu, Jürgen*, Unterstützungskassen, Heidelberg 2014, (zit.: *Böhm/Schu/Bearbeiter*)
- Brand, Oliver/Baroch Castellví, Manuel*, Versicherungsaufsichtsgesetz, Handkommentar, Baden-Baden 2017 (zit.: *Brand/Baroch Castellví/Bearbeiter*)
- Britz, Tobias*, Die Erhebung personenbezogener Gesundheitsdaten durch Versicherungsunternehmen, Berlin 2011 (zit.: *Britz*)
- Britz, Tobias*, in *Meissner, Henriette* (Hrsg.), Praxishandbuch Betriebliche Altersversorgung, Loseblatt, Köln 2020 (zit.: *Britz* in: Praxishandbuch)
- Buttler, Andreas/Baier, Manfred*, Die steuerliche Behandlung von Unterstützungskassen, 6. Aufl., Karlsruhe 2014 (zit.: *Buttler/Baier*)
- Callies, Christian/Ruffert, Matthias*, EUV/AEUV, Das Verfassungsrecht der Europäischen Union mit Europäischer Grundrechtecharta, 5. Aufl., München 2018 (zit.: *Callies/Ruffert/Bearbeiter*)
- Castan, E./Böcking, H.-J./Gros, M./Oser, P./Scheffler, E./Thormann, B.*, Beck'sches Handbuch der Rechnungslegung, München 2018 (zit.: *Castan/Böcking/Gros/Oser/Scheffler/Bearbeiter*)
- Dernberger, Matthias*, Modellkonzeption für die Berechnung der Liquiditäts- und Rentabilitätsauswirkungen einer betrieblichen Altersversorgung in Form von Direktzusagen auf ein Unternehmen, Inaugural-Dissertation, Würzburg 1984 (zit.: *Demberger*)
- Doetsch, Peter*, in *Doetsch, Peter/Küpper, Peter* (Hrsg.), Festschrift für Reinhold Höfer, München 2011 (zit.: *Doetsch* in: FS Höfer)
- Fahr, Ulrich/Kaulbach, Detlef/Bähr, Gunne W./Pohlmann, Petra*, Versicherungsaufsichtsgesetz: VAG, 5. Aufl., München 2012 (zit.: *Fahr/Kaulbach/Bähr/Pohlmann/Bearbeiter*)
- Figge, Gustav*, Sozialversicherungs-Handbuch Beitragsrecht, Loseblatt, Köln 2019 (zit.: *Figge/Bearbeiter*)
- Gagel, Alexander*, SGB II/SGB III, Grundsicherung und Arbeitsförderung, Kommentar, 75. Aufl., München 2019 (zit.: *Gagel/Bearbeiter*)
- Gola, Peter*, Datenschutz-Grundverordnung: DS-GVO, VO (EU) 2016/679, Kommentar, 2. Aufl., München 2018 (zit.: *Gola/Bearbeiter*)
- Gola, Peter/Schomerus, Rudolf*, Bundesdatenschutzgesetz: BDSG, Kommentar, 12. Aufl., München 2015 (zit.: *Gola/Schomerus/Bearbeiter*)

- Grote, Joachim*, Die Rechtsstellung der Prämien-, Bedingung- und Deckungstreuhänder nach dem VVG und VAG, Karlsruhe 2002 (zit.: *Grote*)
- Grottel, Bernd/Schmidt, Stefan/Schubert, Wolfgang J./Störk, Ulrich*, Beck'scher Bilanz-Kommentar, 12. Aufl., München 2020 (zit.: Beck Bil-Komm./*Bearbeiter*)
- Gottwald, Peter*, Insolvenzrechts-Handbuch, 5. Auflage, München 2014 (zit.: *Gottwald/Bearbeiter*)
- Hanau, Peter/Arteaga, Marco*, Rechtsgutachten zu dem „Sozialpartnermodell Betriebsrente“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales o.O 2016 (zit.: *Hanau/Arteaga*)
- Hanau, Peter/Arteaga, Marco/Rieble, Volker/Veit, Annetkatrin*, Entgeltumwandlung, 3. Aufl., Köln 2014 (zit.: Hanau/Arteaga/Rieble/Veit/*Bearbeiter*)
- Hauck, Karl/Noftz, Wolfgang/Oppermann, Dagmar*, SGB IV: Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung, Kommentar, Stand 2019 Berlin (zit.: Hauck/Noftz/Oppermann/*Bearbeiter*)
- Hauelsen, Peter*, Unmittelbare Versorgungszusage und Direktversicherung als Gestaltungsformen der betrieblichen Altersversorgung, Frankfurt 1983 (zit.: *Hauelsen*)
- Helbig, Manfred*, Beiträge zum versicherungsmathematischen Grundwissen, Karlsruhe 1987 (zit.: *Helbig*)
- Herdter, Fabian*, Der Gruppenversicherungsvertrag, Karlsruhe 2010 (zit.: *Herdter*)
- Heuermann, Bernd/Brandis, Peter, Blümich, EStG-KStG-GewStG*, Kommentar, 152. EL, München 2020 (zit.: Blümich/*Bearbeiter, jeweiliges Gesetz*)
- Hirte, Heribert/Vallender, Heinz*, Insolvenzordnung, 15. Auflage, München 2019 (zit.: Uhlenbruck/*Bearbeiter*)
- Höfer, Reinhold*, Betriebliche Altersversorgung - steuerliche und finanzielle Auswirkungen, Wiesbaden 1973 (zit.: *Höfer*)
- Höfer, Reinhold/de Groot, Simone Evke/Küpper, Peter/Reich, Torsten*, Betriebsrentenrecht (BetrAVG), Bd. I: Arbeitsrecht, 25. EL, München 2020 (zit.: Höfer/de Groot/Küpper/Reich/*Bearbeiter, BetrAVG, Bd. I*)
- Höfer, Reinhold/Veit, Annetkatrin/Verhuvén, Thomas*, Betriebsrentenrecht (BetrAVG), Band II, Steuerrecht/Sozialabgaben/HGB/IFRS, Kommentar, 20. EL, München 2018 (zit.: Höfer/Veit/Verhuvén/*Bearbeiter, BetrAVG, Bd. II*)
- Horschitz, Harald/Groß, Walter/Fanck, Benfried*, Bilanzsteuerrecht und Buchführung, 15. Aufl., Stuttgart 2018 (zit.: *Horschitz/Groß/Fanck*)
- Hüffer, Uwe/Koch, Jens*, Aktiengesetz, 14. Aufl., München 2020 (zit.: Hüffer/Koch/*Bearbeiter*)
- Jauernig, Othmar*, Kommentar zum BGB, 17. Aufl., München 2018 (zit.: *Jauernig/Bearbeiter*)
- Johannsen, Kurt H./Henrich, Dieter*, Familienrecht, Kommentar, 6. Aufl., München 2015 (zit.: Johannsen/Henrich/*Bearbeiter*)
- Karst, Michael/Cisch, Theodor B.*, BetrAVG, 15. Aufl., München 2018 (zit.: Karst/Cisch/*Bearbeiter*)
- Kaulbach, Detlev/Bähr, Gunne W./Pohlmann, Petra*, Versicherungsaufsichtsgesetz, 6. Aufl., München 2019 (zit.: Kaulbach/Bähr/Pohlmann/*Bearbeiter*)
- Kemper, Kurt/Kisters-Kölkes, Margret/Berenz, Claus/Huber, Brigitte/Beetz-Rehm, Christian*, BetrAVG, 8. Aufl., München 2018 (zit.: Kemper/Kisters-Kölkes/Berenz/Beetz-Rehm/*Bearbeiter*)
- Kiel, Heinrich/Lunk, Stefan/Oetker, Hartmut*, Münchner Handbuch zum Arbeitsrecht, 4. Aufl., München 2018 (zit.: MünchArbR/*Bearbeiter*)
- Kiesewetter, Dirk/Grom, Michael/Menzel, Moritz/Tschinkl, Dominik*, Optimierungsmöglichkeiten bei den bestehenden steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Förderregelungen, Würzburg 2016 (zit.: *Kiesewetter/Grom/Menzel/Tschinkl*)
- Kisters-Kölkes, Margret/Linden, Ralf/Meissner, Henriette/Leitfaden bAV: Betriebsrentenstärkungsgesetz*, 3. Aufl., Köln 2019 (zit.: Kisters-Kölkes/Linden/Meißner/*Bearbeiter*)
- Körner, Anne/Leitherer, Stephan/Mutschler, Bernd/Rolfs, Christian*, Kasseler Kommentar Sozialversicherungsrecht, Loseblatt, 107. EL, München 2019 (zit.: KassKomm/*Bearbeiter*)

- Krauskopf, Dieter*, Soziale Krankenversicherung Pflegeversicherung, Kommentar, Loseblatt, München 2020 (zit.: *Krauskopf/Bearbeiter*)
- Kreikebohm, Ralf*, Kommentar zum Sozialgesetzbuch IV, 3. Aufl., München 2018 (zit.: *Kreikebohm/Bearbeiter*)
- Kruschwitz, Lutz*, Investitionsrechnung, 3. Aufl., Berlin 1987 (zit.: *Kruschwitz*)
- Kühling, Jürgen/Buchner, Benedikt*, Datenschutz-Grundverordnung, Bundesdatenschutzgesetz: DS-GVO/BDSG, Kommentar, 2. Aufl., München 2018 (zit.: *Kühling/Buchner/Bearbeiter*)
- Kühling, Jürgen/Martini, Mario et al.*, Die Datenschutz-Grundverordnung und das nationale Recht: Erste Überlegungen zum innerstaatlichen Regelungsbedarf, Münster 2016 (zit.: *Kühling/Martini et al./Bearbeiter*)
- Langheid, Theo/Rixecker, Roland*, Versicherungsvertragsgesetz: VVG mit Einführungsgesetz und VVG-Informationspflichtenverordnung, Kommentar, 6. Aufl., München 2019 (zit.: *Langheid/Rixecker/Bearbeiter*)
- Langheid, Theo/Rixecker, Roland*, Versicherungsvertragsgesetz: VVG mit Einführungsgesetz und VVG-Informationspflichtenverordnung, Kommentar, 5. Aufl., München 2016 (zit.: *Langheid/Rixecker/Bearbeiter*, 5. Aufl. 2016)
- Langheid, Theo/Wandt, Manfred*, Münchener Kommentar zum Versicherungsvertragsgesetz: VVG, 2. Aufl., München 2017 (zit.: *MüKo-VVG/Bearbeiter*)
- Löcherbach, Gerhard*, Die Berücksichtigung der betrieblichen Altersversorgung in der Kostenrechnung eines Unternehmens, erschienen in „Wegweiser für die Altersversorgung“, Georg Heubeck zum 75., Stuttgart 1986 (zit.: *Heubeck/Löcherbach*)
- Löwisch, Manfred/Rieble, Volker*, TVG, 4. Aufl., München 2017 (zit.: *Löwisch/Rieble/Bearbeiter*)
- Meier, Karin/Recktenwald, Stefan*, Betriebswirtschaft in der betrieblichen Altersversorgung, München 2006 (zit.: *Meier/Recktenwald*)
- Müller-Glöge, Rudi/Preis, Ulrich/Schmidt, Ingrid*, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 20. Aufl., München 2020 (zit.: *ErfK/Bearbeiter*)
- Müller, Nikolaus*, Einführung in die Mathematik der Pensionsversicherung, München 1973 (zit.: *Müller*)
- Musielak, Hans-Joachim/Borth, Helmut*, FamFG, Kommentar, 6. Aufl., München 2018 (zit.: *Musielak/Borth/Bearbeiter*)
- Palandt, Otto*, Bürgerliches Gesetzbuch, Kommentar, 68. Aufl., München 2009 (zit.: *Palandt/Bearbeiter*, 68. Aufl. 2009)
- Palandt, Otto*, Bürgerliches Gesetzbuch, Kommentar, 78. Aufl., München 2019 (zit.: *Palandt/Bearbeiter*)
- Perridon, Louis/Steiner, Manfred*, Finanzwirtschaft der Unternehmung, 14. Aufl., München 2007 (zit.: *Perridon/Steiner*)
- Plath, Kai-Uwe*, DSGVO/BDSG, Kommentar zu DSGVO, BDSG und den Datenschutzbestimmungen des TMG und TKG, 3. Aufl., München 2018 (zit.: *Plath/Bearbeiter*)
- Prölss, Erich R./Dreher, Meinrad*, Versicherungsaufsichtsgesetz: VAG mit Nebengesetzen, Kommentar, 13. Aufl., München 2018 (zit.: *Prölss/Dreher/Bearbeiter*)
- Prölss, Jürgen/Martin, Anton*, Versicherungsvertragsgesetz: VVG mit Nebengesetzen, Vermittlerrecht und Allgemeinen Versicherungsbedingungen, Kommentar, 30. Aufl., München 2018 (zit.: *Prölss/Martin/Bearbeiter*)
- Raulf, Markus*, in *Kisters-Kölkes, Margret/Meissner, Henriette* (Hrsg.), Festschrift für Birgit Uebelhack, Köln 2019 (zit.: *Raulf* in: FS Uebelhack)
- Rauscher, Thomas*, Münchener Kommentar zum FamFG, 3. Aufl., München 2018 (zit.: *MüKo-FamFG/Bearbeiter*)
- Rauscher, Thomas/Krüger, Wolfgang*, Münchener Kommentar zur ZPO, 5. Aufl., München 2016 (zit.: *MüKo-ZPO/Bearbeiter*)

- Reichel, Christian/Schmandt, Ernst*, Betriebliche Altersversorgung bei Unternehmenskauf und Umstrukturierung 2006 (zit.: *Reichel/Schmandt*)
- Rüffer, Wilfried/Halbach, Dirk/Schimikowski, Peter*, Versicherungsvertragsgesetz, Handkommentar, 3. Aufl., Baden-Baden 2015 (zit.: *HK-VVG/Bearbeiter*)
- Säcker, Jürgen/Rixecker, Roland/Oetker, Hartmut/Limperg, Bettina*, Münchener Kommentar zum BGB, Band 9, 8. Aufl., München 2019 (zit.: *MüKo-BGB/Bearbeiter*, Bd. 9)
- Säcker, Jürgen/Rixecker, Roland/Oetker, Hartmut/Limperg, Bettina*, Münchener Kommentar zum BGB, Band 5, 8. Aufl., München 2020 (zit.: *MüKo-BGB/Bearbeiter*, Bd. 5)
- Säcker, Jürgen/Rixecker, Roland/Oetker, Hartmut/Limperg, Bettina*, Münchener Kommentar zum BGB, Band 7, Sachenrecht, §§ 854–1297, WEG, ErbbauRG, 8. Aufl., München 2020 (zit.: *MüKo-BGB/Bearbeiter*)
- Säcker, Jürgen/Rixecker, Roland/Oetker, Hartmut/Limperg, Bettina*, Münchener Kommentar zum BGB, Band 8, 8. Aufl., München 2020 (zit.: *MüKo-BGB/Bearbeiter*, Bd. 8)
- Säcker, Jürgen/Rixecker, Roland/Oetker, Hartmut/Limperg, Bettina*, Münchener Kommentar zum BGB, Band 12, 7. Aufl., München 2018 (zit.: *MüKo-BGB/Bearbeiter*, Bd. 12)
- Schanz, Thomas*, in *Andresen, Boy-Jürgen/Förster, Wolfgang/Doetsch, Peter* (Hrsg.), Festschrift für Norbert Rößler zum 60. Geburtstag, Köln 2000 (zit.: *Schanz* in: *FS Rößler*)
- Schaub, Günther*, Arbeitsrechtshandbuch, 18. Aufl., München 2019 (zit.: *Schaub/Bearbeiter*, *Arbeitsrechts-Handbuch*)
- Scheffler, Wolfram*, Betriebliche Altersversorgung, Ein EDV-System zur Unterstützung unternehmerischer Entscheidungen, Wiesbaden 1990 (zit.: *Scheffler*)
- Scheithauer, Claudia*, in *Kisters-Kölkes, Margret/Meissner, Henriette* (Hrsg.), Festschrift für Birgit Uebelhack, Köln 2019 (zit.: *Scheithauer* in: *FS Uebelhack*)
- Schlewing, Anja/Henssler, Martin/Schipp, Johannes/Schnitker, Elmar*, Arbeitsrecht der betrieblichen Altersversorgung und Zeitwertkonten, 33. EL, Köln 2019, (zit.: *Schlewing/Henssler/Schipp/Schnitker/Bearbeiter*)
- Schmidt, Karsten*, Münchener Kommentar zum HGB, 6. Aufl., München 2016 (zit.: *MüKo-HGB/Bearbeiter*)
- Schramm, Marianne/Hansmeyer, Ekkehart*, Transaktionen erfolgreich managen, München 2010 (zit.: *Schramm/Hansmeyer/Bearbeiter*)
- Schwintowski, Hans-Peter/Brömmelmeyer, Christoph*, Praxiskommentar zum Versicherungsvertragsrecht, 3. Aufl., Bonn 2017 (zit.: *Schwintowski/Brömmelmeyer/Bearbeiter*)
- Simitis, Spiros/Hornung, Gerrit/Spiecker gen. Döhmann, Indra*, Datenschutzrecht, DSGVO mit BDSG, Kommentar, Baden-Baden 2019 (zit.: *Simitis/Hornung/Spiecker gen. Döhmann/Bearbeiter*)
- Staudinger, Julius*, Kommentar zum BGB, Internationales Vertragsrecht 1, Neubearbeitung, Berlin 2016 (zit.: *Staudinger/Bearbeiter*)
- Ulbrich, Mathias*, in *Kisters-Kölkes, Margret/Meissner, Henriette* (Hrsg.), Festschrift für Birgit Uebelhack, Köln 2019 (zit.: *Ulbrich* in: *FS Uebelhack*)
- Willemsen, Heinz Josef/Hohenstatt, Klaus-Stefan/Schweibert, Ulrike/Seibt, Christoph H.*, Umstrukturierung und Übertragung von Unternehmen, 5. Aufl., München 2016 (zit.: *Willemsen/Hohenstatt/Schweibert/Seibt/Bearbeiter*)

Bearbeiterverzeichnis

Volker Ars ist Syndikusrechtsanwalt und Leiter der Rechtsabteilung bei der HDI Pensionsmanagement AG sowie Rechtsanwalt in Düsseldorf. Er berät seit vielen Jahren zu allen Fragestellungen rund um die betriebliche Altersversorgung. Besondere Schwerpunkte sind dabei die Einführung und Änderung von betrieblichen Versorgungswerken, die Ausgliederung von Versorgungszusagen und deren Sicherung sowie die Anpassungsprüfung von Betriebsrenten nach § 16 BetrAVG. Er publiziert und referiert regelmäßig zu Themen der betrieblichen Altersversorgung.

Ulrich Beeger, LL.M., ist Rechtsanwalt in Berlin und Leiter Mitgliederberatung, Recht und Steuern beim Industrie-Pensions-Verein e.V. (Partner von BDI und BDA). Er publiziert regelmäßig zu Fachthemen der bAV und berät als Rechtsanwalt Arbeitgeber zum Steuer- und Arbeitsrecht der betrieblichen Altersversorgung sowie zur betrieblichen Altersversorgung bei Insolvenz.

Erika Biedlingmeier, Dr. iur., LL.M., ist Fachanwältin für Versicherungsrecht und seit 2008 bei der Allianz Lebensversicherungs-AG mit Verantwortung für alle rechtlichen Fragen rund um die bAV. Nach dem Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Mannheim sowie dem Referendariat mehrjährige Tätigkeit als Rechtsanwältin in einer großen mittelständischen Kanzlei im Bereich Versicherungsrecht. Parallel dazu Postgraduierten-Studiengang Versicherungsrecht an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster (Titel des Master of Laws).

Anna Verena Böhm, Dr. iur., ist Fachanwältin für Arbeitsrecht und seit 2007 Rechtsanwältin bei Baker & McKenzie Partnerschaft von Rechtsanwälten und Steuerberatern mbB in Frankfurt. Zuvor war sie tätig in einem Beratungshaus für bAV. Nach einer Banklehre und Studium der Rechtswissenschaft in Heidelberg promovierte sie zu einem betriebsrentenrechtlichen Thema. Dr. Böhm berät und vertritt nationale und internationale Unternehmen in sämtlichen Bereichen des Arbeitsrechts, schwerpunktmäßig zu Themen der bAV. Sie publiziert regelmäßig und hält Fachvorträge, insbesondere zu aktuellen Themen des Betriebsrentenrechts.

Tobias Britz, Dr. iur., ist Fachanwalt für Versicherungsrecht und seit 2009 als Rechtsanwalt und seit 2017 als Partner für BLD Bach Langheid Dallmayr Rechtsanwälte Partnerschaftsgesellschaft mbB tätig. 2011 wurde er an der Universität zu Köln zur Erhebung personenbezogener Gesundheitsdaten durch Versicherungsunternehmen bei Prof. Dr. Christian Rolfs promoviert. Seit Beginn seiner anwaltlichen Tätigkeit ist er in der bAV und Personenversicherung forensisch wie beratend tätig, wobei er sich neben produktspezifischen Themen auch mit für die bAV und Versicherungswirtschaft relevanten Fragen des Datenschutzrechts sowie des Insolvenzrechts beschäftigt.

Andre Cera ist Bereichsleiter Altersversorgung & Compliance Lohnsteuer/Sozialversicherung der Otto Group. Studium der Mathematik in Oldenburg. Herr Cera ist neben der bilanziellen Verantwortung der Pensionsverpflichtungen für die strategische Ausrichtung und die Administration der Versorgungssysteme zuständig. Er ist Vorsitzender des Vorstands der Sozialkasse der Otto-Betriebe e.V. und Trustee der Freemans Grattan Holdings Ltd. in UK. Herr Cera ist Mitglied der Deutschen Aktuarvereinigung (DAV, IVS) sowie der Fachvereinigung Mathematische Sachverständige.

Joachim Grote, Dr. iur., ist Fachanwalt für Versicherungsrecht und seit 2001 als Rechtsanwalt und seit 2004 als Partner für BLD Bach Langheid Dallmayr Rechtsanwälte Partnerschaftsgesell-

schaft mbB tätig. 2002 wurde er an der Westfälischen Wilhelms-Universität in Münster zum Thema „Die Rechtsstellung der Prämien-, Bedingungs- und Deckungsstocktreuhänder nach dem VVG und dem VAG“ bei Prof. Dr. Helmut Kollhoser promoviert. Er ist in der gesamten Personenversicherung einschließlich der bAV sowie im Versicherungsaufsichtsrecht sowohl forensisch als auch beratend für in- wie ausländische Mandanten tätig. Dabei liegt ein weiterer Schwerpunkt seiner Tätigkeit in der Ausgestaltung von Versicherungsprodukten aller Sparten.

Marco Herrmann, LL.M ist seit Juli 2019 Mitglied des Vorstands des BVV und verantwortet das Ressort Pensionsmanagement, Firmenkunden und Produkte, Personal und Verwaltung, Risikomanagement, Strategie, Recht und Kommunikation. Davor leitete er 10 Jahre lang die Rechtsabteilung. Zudem ist Herr Herrmann verantwortlich für Modernisierungs- und Digitalisierungsaktivitäten im BVV. Zuvor war er bei der PricewaterhouseCoopers AG WPG Financial Service mit den Schwerpunkten Prüfung und prüfungsnaher Beratung von Versicherungsunternehmen beschäftigt. Herr Herrmann ist Mitglied im Fachausschuss für Arbeitsrecht der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V. (aba) sowie im Verein zur Förderung der Versicherungswissenschaft an der FU Berlin, HU zu Berlin und der TU Berlin e.V.

Christian Heunemann, Dipl.-Math. oec., ist Geschäftsführer der IPM Industrie-Pensions-Management GmbH. In dieser Funktion verantwortet er u.a. den Bereich Versicherungsmathematik. Die Schwerpunkte seiner Beratungspraxis sind die Einrichtung und Restrukturierung komplexer betrieblicher Altersversorgungszusagen für Unternehmen sowie die Konzeption zukunftsicherer Versorgungssysteme im Bereich der Gesellschafter-Geschäftsführer-Versorgung.

Susanne Jungblut ist Aktuarin DAV und geprüfte Sachverständige für Altersversorgung (IVS), zuletzt Beraterin für betriebliche Altersversorgung bei der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, zuvor Tätigkeit in einem Beratungshaus für bAV. Ausbildung zur Versicherungskauffrau, Studium der Mathematik in Berlin. Frau Jungblut hat ihre besondere Expertise in der Beratung von nationalen und internationalen Unternehmen zu strategischen und bilanziellen Fragen rund um die bAV, schwerpunktmäßig in Zusammenhang mit Unternehmenstransaktionen. Sie publiziert regelmäßig und hält Fachvorträge zu aktuellen Themen der bAV.

Christian Kiefer, LL.M., ist Geschäftsführer der IPM Industrie-Pensions-Management GmbH. In dieser Funktion verantwortet er u.a. den Bereich Recht, der sich vorwiegend mit der Erstellung individueller Versorgungsordnungen, Fragen zur Einrichtung und Änderung von Versorgungswerken sowie zur Gesellschafter-Geschäftsführer-Versorgung beschäftigt.

Michael R. A. Lange ist Rechtsanwalt in Köln und Legal Counsel im Bereich Recht der AXA Konzern AG in Köln. Studium in Kiel. Es folgte die Spezialisierung bei verschiedenen Beratungs- und Versicherungsunternehmen auf bAV. Ein besonderer Schwerpunkt liegt seit der Reform des Versorgungsausgleichs 2009 auch auf diesem Rechtsgebiet. Er ist Co-Autor des Buchs „Schnelleinstieg betriebliche Altersversorgung“, hat verschiedene Fachartikel veröffentlicht, hält Fachvorträge und berät in den Bereichen bAV und Versorgungsausgleich.

Rolf Misterek ist Rechtsanwalt und Unternehmensberater bei Mercer Deutschland in Frankfurt. Der Schwerpunkt seiner Tätigkeit umfasst die Beratung deutscher und internationaler Unternehmen zu Vergütungssystemen mit Wahlmöglichkeiten für Arbeitnehmer (Flexible Benefits), wertpapiergebundene Versorgungsmodelle sowie die Gestaltung und Implementierung betrieblicher Übergangslösungen für den Ruhestand insbesondere Langzeitkonten und Lebensarbeitszeitmodelle. Als Geschäftsführer der Mercer Treuhand GmbH, einer überbetrieblichen

Treuhandlösung für Pensionsverpflichtungen und Wertguthaben, verantwortet er den Bereich Vertragsgestaltung und rechtliche Grundsatzfragen.

Björn Mühlstädt ist Jurist und Leiter der Abteilung „Allgemeine Betriebswirtschaft, Datenverarbeitung, juristische Grundsatzfragen“ im Bereich Kommunales Versorgungswesen bei der Bayerischen Versorgungskammer. Er ist nebenamtlicher Mitarbeiter der Arbeitsgemeinschaft kommunale und kirchliche Altersversorgung (AKA) e.V. und Vertreter der Fachvereinigung öffentlich-rechtliche Altersversorgungseinrichtungen im Fachausschuss Arbeitsrecht der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V. (aba), im Arbeitskreis Versorgungsausgleich der aba und in der Arbeitsgruppe Sozialversicherungsrecht der aba.

Thomas Schanz, Dr. rer. pol., ist seit 2004 bei der Kern Mauch & Kollegen GmbH in Stuttgart (bis 2019 als Mitglied der Geschäftsleitung) mit Schwerpunkt Beratung im Rahmen der Einführung und Umgestaltung von Versorgungsmodellen und deren Administration. Studium der Betriebswirtschaftslehre mit Schwerpunkt Steuerrecht und Wirtschaftsprüfung an der Universität Mannheim, danach Promotion zu einem betriebswirtschaftlichen Thema aus dem Bereich der bAV an der Universität Bayreuth. Danach war er lange Jahre in der Geschäftsleitung einer großen internationalen Beratungsgesellschaft für bAV.

Ingela Schwebe ist Rechtsanwältin und als Legal Counsel im Bereich Recht der AXA Konzern AG in München tätig. Studium der Rechtswissenschaften an der Ludwig-Maximilians-Universität München. Seit 2000 berät sie den AXA Konzern in sämtlichen Rechtsfragen der bAV, Schwerpunkte sind hierbei das Arbeits-, Steuer- und Sozialversicherungsrecht. Sie ist Mitglied im Fachausschuss Arbeitsrecht der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V. (aba) und in der Arbeitsgruppe Sozialversicherungsrecht der aba sowie Mitautorin des Buches „Betriebliche Altersversorgung“ und hat diverse Fachartikel veröffentlicht.

Gordon Teckentrup, LL.M., ist Rechtsanwalt und Leiter Recht|Steuern der Longial GmbH. In dieser Funktion berät er Unternehmen zu allen steuer- und arbeitsrechtlichen Fragen der bAV, insbesondere der Einrichtung und Änderung von Versorgungswerken, bei Unternehmenstransaktionen und Betriebsübergängen sowie der Verwaltung von Versorgungswerken. Zu seinen Tätigkeitsschwerpunkten gehört die umfassende rechtliche Betreuung der Versorgungswerke der ERGO Group für deren Mitarbeiter.

Mathias Ulbrich, Dr. iur., LL.M., ist seit 2014 Professor für Wirtschaftsprivatrecht, Schwerpunkt Arbeitsrecht mit internationalen Bezügen, bAV und Versicherungsrecht an der Hochschule Schmalkalden sowie of Counsel bei BLD Bach Langheid Dallmayr Rechtsanwälte. Studium in Erlangen und an der University of Hull, England, Referendariat am OLG Nürnberg-Fürth, Promotion zur Insolvenzsicherung von Zeitwertkonten an der TU Dresden. Über 15 Jahre Erfahrung in der bAV-Beratung als Syndikusanwalt eines bAV-Beratungsunternehmens und Leiter der Abteilung Recht bAV eines großen Versicherers. Zahlreiche Publikationen und Vorträge zur bAV. Stellvertretender Leiter der Fachvereinigung Direktversicherung der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V. (aba).

Mark Walddörfer ist Partner und Mitinhaber des Sachverständigenbüros GASSNER und Partner, mathematische Gutachter für betriebliche und berufsständische Altersversorgung. Als Aktuar DAV und Sachverständige IVS betreut er langjährig eine Vielzahl von Unternehmen aller Größenordnungen bei der Bewertung ihrer betrieblichen Altersversorgungssysteme. Einen

Schwerpunkt seiner Arbeit bilden die Unterstützung dieser Unternehmen bei den Jahresabschlussarbeiten sowie die aktuarielle Beratung. Herr Walddörfer ist öffentlich bestellter und vereidigter Sachverständiger für Versicherungsmathematik in der bAV.

Bernd Wilhelm-Werkle, LL.M., ist Rechtsanwalt/Syndikusrechtsanwalt bei der Longial GmbH. Sein Aufgabengebiet umfasst alle rechtlichen und steuerlichen Fragen auf dem Gebiet der bAV und der verbundenen Nebengebiete. Ein wichtiges Themengebiet ist dabei die Beratung bei der Einrichtung, Umgestaltung und Auslagerung von betrieblichen Versorgungswerken.

Sabine Witthöft ist seit 1973 für Provinzial NordWest Lebensversicherung AG in Kiel tätig. Als gelernte Versicherungskauffrau ist sie seit 1975 im Bereich bAV tätig, seit 1996 auch als Spezialistin im Versorgungsausgleich. 2009 Hauptverantwortliche für die Umsetzung der Reform des Versorgungsausgleichs bei der Provinzial NordWest Lebensversicherung AG in Kiel.

Kapitel 1

Arbeitsrechtliche Grundlagen und Ausgestaltung der bAV

A. Einleitung

Die bAV hat als **freiwillige Sozialleistung** des Arbeitgebers¹ in Deutschland eine 1
lange Tradition. Dennoch bestand für sie bis zum Inkrafttreten des BetrAVG im Jahr
1975 kein **arbeitsrechtlicher Gesetzesrahmen**.² Begriff und Inhalt bestimmten sich
aus arbeitsrechtlicher Sicht bis dahin allein nach den Grundsätzen der Rechtspre-
chung.

Das BetrAVG verlangt grundsätzlich, dass eine bAV mit einem **Arbeitsverhält-** 2
nis des Begünstigten beim zusagenden Arbeitgeber verbunden ist. Zwar spielen
für die bAV auch steuer-, sozialversicherungs-, bilanz- und versicherungsrechtliche,
betriebswirtschaftliche sowie weitere Aspekte eine wichtige Rolle. Originär jedoch
ist sie eine **arbeitsrechtliche Materie**.

Wichtigste Rechtsquelle der bAV ist daher das **BetrAVG als Arbeitnehmer-** 3
schutzgesetz. Es formt mit seinen Bestimmungen zum sachlichen und zum persön-
lichen Anwendungsbereich den **arbeitsrechtlichen bAV-Begriff**. Nur Zusagen, die
die dort genannten Voraussetzungen erfüllen, sind als bAV im Sinne des BetrAVG
zu betrachten.

§ 1 BetrAVG enthält die **Legaldefinition der bAV** und regelt damit den **sachli-** 4
chen Anwendungsbereich des BetrAVG. Seine Bestimmungen wurden seit dem
Inkrafttreten des Gesetzes einige Male ergänzt und geändert. Im Kern aber handelt
es sich gemäß § 1 Abs. 1 S. 1 BetrAVG nach wie vor dann um eine bAV, wenn der Ar-
beitgeber seinem Arbeitnehmer **aus Anlass des Arbeitsverhältnisses eine Leis-**
tung auf Alters-, Invaliditäts- und/oder Hinterbliebenenversorgung zusagt.

Eine Zusage auf bAV muss also stets auf eine Versorgung des Berechtigten bei 5
Eintritt eines der genannten biologischen Ereignisse (Alter, Invalidität oder Tod)
gerichtet sein und somit einen **Versorgungszweck** verfolgen. Ein **Anspruch** des
Versorgungsberechtigten auf die zugesagte Leistung entsteht aber erst, wenn eines
dieser Ereignisse tatsächlich eintritt. Zuvor hat er lediglich eine **Anwartschaft** bzw.
im Falle einer Hinterbliebenenversorgung eine Aussicht auf die zugesagte Leistung.

¹ Aus Gründen der Vereinfachung wird in diesem und den nachfolgenden Kapiteln das generische Maskulinum verwendet. Weibliche und andere Geschlechtsidentitäten werden davon ebenfalls erfasst.

² Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz – BetrAVG) vom 19.12.1974 (BGBl. I S. 3610).

- 6 Die bAV ist eine freiwillige Sozialleistung des Arbeitgebers, wenngleich der **Grundsatz der Freiwilligkeit** eingeschränkt sein kann. Gleiches gilt auch für die inhaltliche Ausgestaltung einer Zusage auf bAV. So kann der Arbeitgeber grundsätzlich frei entscheiden, welches biometrische Risiko (Leistungsart) durch seine Zusage abgedeckt und unter welchen Voraussetzungen und in welcher Höhe eine Leistung erbracht werden soll sowie wie diese Leistung finanziert wird. Auch spielt es grundsätzlich keine Rolle, in welcher Form (**Kapital oder Rente**) die Leistung versprochen wird, allerdings darf sie **nicht vererblich** sein. Diese weitgehende Freiheit hat in der Praxis eine **große Vielfalt von Gestaltungen** der bAV hervorgebracht. Dabei ist es gelegentlich schwierig, die bAV von Zusagen des Arbeitgebers auf **sonstige freiwillige Sozialleistungen** abzugrenzen.
- 7 Der **persönliche Anwendungsbereich des BetrAVG** erstreckt sich – entsprechend seiner Natur als Arbeitnehmerschutzgesetz – in erster Linie auf **Arbeitnehmer** und die zur Berufsausbildung Beschäftigten, § 17 Abs. 1 S. 1 BetrAVG. Er wird aber nach § 17 Abs. 1 S. 2 BetrAVG unter bestimmten Bedingungen auch auf **Nichtarbeitnehmer** ausgedehnt. Dabei können sich insbesondere dann, wenn einem für das Unternehmen tätigen Gesellschafter eine Zusage erteilt werden soll, Abgrenzungsschwierigkeiten ergeben.
- 8 Dem Charakter als Arbeitnehmerschutzgesetz des BetrAVG entsprechend, darf von seinen Vorschriften grundsätzlich **nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers** abgewichen werden, § 19 Abs. 3 BetrAVG. Dieser Grundsatz wird allerdings teilweise durchbrochen, indem einige Bestimmungen des Gesetzes **tarifdispositiv** sind, § 19 Abs. 1 BetrAVG.
- 9 In der originären Form der bAV ist der Arbeitgeber alleiniger und unmittelbarer Schuldner der zugesagten Versorgungsleistung. Er kann sich jedoch zur Durchführung seines Versorgungsversprechens auch eines Dritten bedienen, § 1 Abs. 1 S. 2 BetrAVG. Dementsprechend wird zwischen dem **unmittelbaren Durchführungsweg** (Direktzusage gemäß § 1 Abs. 1 S. 1 BetrAVG) und den **mittelbaren Durchführungswegen** (Direktversicherung, Pensionskassen, Pensionsfonds und Unterstützungskasse gemäß § 1b Abs. 2 bis 4 BetrAVG) unterschieden und von unmittelbaren und mittelbaren Zusagen gesprochen. Die Entscheidung für einen dieser Durchführungswege hat **erhebliche** rechtliche und betriebswirtschaftliche **Folgen**.
- 10 Doch der Anwendungsbereich des BetrAVG ist nicht nur auf bestimmte Durchführungswege beschränkt, sondern – zumindest teilweise – auch auf bestimmte weitere Verpflichtungsinhalte der Zusage, sog. **Zusagearten**. Ausgangspunkt ist dabei die traditionelle **Leistungszusage** gemäß § 1 Abs. 1 S. 1 BetrAVG, mit der der Arbeitgeber dem Begünstigten eine Versorgungsleistung verspricht. Wählt der Arbeitgeber eine **beitragsorientierte Zusageart** wird zwar ebenfalls eine Leistung zugesagt, das Versorgungsversprechen umfasst aber darüber hinaus auch den zur Erzeugung dieser Leistung aufzuwendenden Beitrag (**beitragsorientierte Leistungszusage** gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG und **Beitragszusage mit Mindestleistung** gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG). Bei Erteilung einer **reinen Beitragszusage**

gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG hingegen verspricht der Arbeitgeber lediglich, Beiträge zum Aufbau einer bAV an einen Versorgungsträger gemäß § 22 BetrAVG zu zahlen, der seinerseits alleiniger Schuldner der Leistung ist.

Eine Zusage auf bAV kann auf verschiedenen rechtlichen Ebenen erteilt werden. 11
Verbreitet sind zum einen kollektivrechtliche Zusagen. Als Regelungsinstrumente insoweit werden **Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen** oder Richtlinien und Vereinbarungen nach dem SprAuG verwendet.

In der Praxis weit verbreitet sind zum anderen Zusagen auf **individualrechtlicher Grundlage. Gesamtzusagen** oder **vertragliche Einheitsregelungen** sind trotz ihrer individualrechtlichen Natur an eine Vielzahl von Arbeitnehmern gerichtet, weswegen sie einen kollektiven Bezug haben. Das gilt auch für Zusagen aufgrund einer sog. **betrieblichen Übung** oder aufgrund von **Gleichbehandlungsgrundsätzen**, wie den gesetzlichen Diskriminierungsverboten oder dem allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Individualrechtliche Zusagen können auch als **Einzelzusagen** im Sinne eines Versorgungsvertrags zwischen Arbeitgeber und Versorgungsberechtigtem erteilt werden. 12

Sollte der Arbeitgeber seine Zusage **mittelbar durchführen**, so wird die Versorgungsleistung regelmäßig vom eingeschalteten Versorgungsträger erbracht. Dennoch muss der **Arbeitgeber für die versprochene Versorgungsleistung einstehen**, sollte sie vom Versorgungsträger nicht wie arbeitsrechtlich zugesagt erbracht werden, § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG. Eine Ausnahme bildet die reine Beitragszusage, da der Arbeitgeber hier selbst keine Versorgungsleistung schuldet. 13

Traditionell wurde die bAV – und wird in vielen Fällen auch heute noch – vom **Arbeitgeber finanziert**. Es ist gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG jedoch auch zulässig, dass der Arbeitnehmer durch eine **Entgeltumwandlung** wirtschaftlich für die Finanzierung der Beiträge zur bAV aufkommt. In diesem Zusammenhang ist insbesondere das gesetzliche Wertgleichheitsgebot zu beachten. Daneben ist auch eine Finanzierung der bAV durch **Eigenbeiträge** des Arbeitnehmers zulässig, § 1 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG. 14

Die Finanzierung der bAV durch **Entgeltumwandlung** wird u.a. durch einen **gesetzlichen Anspruch** des Arbeitnehmers auf Erteilung einer entgeltumwandlungsfinanzierten Zusage gefördert, § 1a Abs. 1 BetrAVG i.V.m. § 17 Abs. 1 S. 3 BetrAVG. Weit verbreitet in der Praxis sind auch **Mischsysteme**, in denen sich sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer an der Finanzierung der bAV beteiligen. 15

Neu eingefügt durch das BRSG³ wurde mit § 1a Abs. 1a BetrAVG ein **verpflichtender Arbeitgeberzuschuss** zur Entgeltumwandlung für die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds. Danach muss der Arbeit- 16

³ Gesetz zur Stärkung der bAV und zur Änderung anderer Gesetze (Betriebsrentenstärkungsgesetz) vom 17.8.2017 (BGBl. I 3214).

geber die von ihm durch die Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers ersparten Sozialversicherungsbeiträge zugunsten der bAV des Arbeitnehmers verwenden.

- 17 Das BetrAVG enthält weiterhin **spezielle Informationspflichten** gegenüber aktiven und ausgeschiedenen Versorgungsberechtigten und deren Hinterbliebenen, § 4a BetrAVG. Daneben können **weitergehende Informationspflichten** des Arbeitgebers **aus arbeitsrechtlichen Grundsätzen** bestehen. Ergänzt werden diese durch versicherungsrechtliche Informationspflichten der Versorgungsträger gegenüber dem Arbeitgeber und den Versorgungsberechtigten.
- 18 Ein Großteil der Entscheidungen des Arbeitgebers im Rahmen der Erteilung und Ausgestaltung einer Zusage auf bAV ist aus betriebsverfassungsrechtlicher Sicht **mitbestimmungsfrei**. Es gibt jedoch auch Aspekte der Zusage, die eine **Mitbestimmung des Betriebsrats** erfordern – je nach Durchführungsweg gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 8 oder Abs. 1 Nr. 10 BetrVG.

B. Gegenstand und Ausgestaltung der bAV

- 19 Die bAV ist eine originär **arbeitsrechtliche Materie**. Zwar gibt es – insbesondere im Sozialversicherungsrecht – Tendenzen, einen eigenen bAV-Begriff zu entwickeln.⁴ Zu großen Teilen wird jedoch der arbeitsrechtliche bAV-Begriff auch in anderen Rechtsgebieten verwendet, so bspw. im Steuerrecht.⁵
- 20 Eine Sozialleistung des Arbeitgebers wird im arbeitsrechtlichen Sinne nur dann als bAV im Sinne des BetrAVG betrachtet, wenn sie unter den **sachlichen und persönlichen Anwendungsbereich des Gesetzes** fällt. Das BetrAVG schränkt die Vertragsfreiheit zum Schutz der Versorgungsberechtigten nicht unerheblich ein. Dennoch lässt es ausreichend inhaltlichen Gestaltungsspielraum, was sich in einer **großen Vielfalt von Zusagen in der Praxis** widerspiegelt.
- 21 Es steht dem Arbeitgeber natürlich grundsätzlich frei, auch **Sozialleistungen** als „bAV“ zu bezeichnen, die **nicht unter den Anwendungsbereich des BetrAVG** fallen. Dann allerdings ist das arbeitsrechtliche BetrAVG nicht anwendbar. Darüber hinaus richtet sich auch die **Anwendbarkeit weiterer Regelungen** danach, ob eine bAV nach den BetrAVG vorliegt. Das gilt insbesondere für die begünstigenden **steuerlichen Vorschriften**, so bspw. § 3 Nr. 63 EStG und § 100 EStG,⁶ ebenso wie für die flankierenden **sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften**, § 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV.⁷ Bedeutung kann die Frage, ob es sich bei der Sozialleistung des Arbeitgebers

⁴ Siehe bspw. Rundschreiben des GKV-Spitzenverbands vom 10.7.2018, A.1.1.6.1.

⁵ Siehe BMF-Schreiben, 6.12.2017, IV C 5 – S 2333/17/10002, Rn. 1ff.

⁶ BMF-Schreiben vom 6.12.2017, IV C 5 – S 2333/17/10002, Rn. 1ff.; siehe zu den Details Kap. 2 Rn. 130ff., 113ff.

⁷ Kap. 3 Rn. 7.

um eine bAV in Sinne des BetrAVG handelt, bspw. auch im Versicherungsvertragsrecht und im Versicherungsaufsichtsrecht⁸ haben, ebenso im Bilanzrecht⁹ und im Recht des Versorgungsausgleichs.¹⁰

Praxistipp

Ob es sich um eine bAV i.S.d. BetrAVG handelt, wird rein objektiv beurteilt, insbesondere kommt es nicht auf die von den Parteien **gewählte Bezeichnung** an.¹¹



I. Sachlicher Anwendungsbereich des BetrAVG

1. Legaldefinition und Charakter der bAV

Nach der Legaldefinition des § 1 Abs. 1 S. 1 BetrAVG ist von einer bAV im Sinne des 22 BetrAVG auszugehen, wenn

- ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer aus Anlass des Arbeitsverhältnisses,
- Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung verspricht.

Daraus wird zunächst deutlich, dass eine bAV stets **Teil der arbeitsvertraglichen 23 Beziehungen** zwischen Arbeitgeber und Versorgungsberechtigtem ist. Sie wird aus Anlass eines Arbeitsverhältnisses begründet und wirkt nach dessen Ende als **Ruhestandsverhältnis** fort. Die Legaldefinition zeigt weiterhin, dass eine bAV stets an eine **(Versorgungs-)Leistung** des Arbeitgebers anknüpft. Eingeschränkt wird das nur für die reine Beitragszusage gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG, in deren Rahmen sich der Arbeitgeber lediglich dazu verpflichtet, einen Beitrag an eine Versorgungseinrichtung gemäß § 22 BetrAVG zu zahlen, die ihrerseits Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung zu Gunsten des Versorgungsberechtigten erbringt.¹²

Obgleich die bAV ursprünglich eine reine Fürsorgeleistung des Arbeitgebers 24 war, ist heute allgemein anerkannt, dass sie (zumindest auch) **Entgeltcharakter** hat.¹³ In der Praxis wird die bAV deswegen oftmals als ein **Baustein eines Gesamtvergütungskonzeptes** des Arbeitgebers betrachtet. Allerdings steht aus rechtsdogmatischer Sicht die Verpflichtung des Arbeitgebers zu der Erbringung einer bAV **nicht im Gegenseitigkeitsverhältnis** (Synallagma) zur geschuldeten Arbeitsleistung des Zusageempfängers. Eine Zusage wird vielmehr als Vergütung für erbrachte

⁸ Kap. 6.

⁹ Kap. 4.

¹⁰ Kap. 11.

¹¹ BAG, Urt. v. 20.3.2018 – 3 AZR 277/16 – VersR 2018, 1087.

¹² Rn. 523 ff.

¹³ Siehe bspw. BAG, Urt. v. 26.8.1997 – 3 AZR 235/96 – BAGE 86, 216 = NZA 1998, 817.

bzw. noch zu erbringende Betriebstreue des Arbeitnehmers betrachtet.¹⁴ Eine Zusage steht also grundsätzlich stets in Verbindung mit einem Arbeitsverhältnis.

- 25 Weiterhin muss der Arbeitgeber durch eine Zusage auf bAV mindestens eines der in § 1 Abs. 1 S. 1 BetrAVG genannten sog. **biometrischen Risiken** (Alter, Invalidität und/oder Tod) übernehmen. Risiken deshalb, da die bAV grundsätzlich **Versicherungscharakter** hat. Es muss für den Arbeitgeber im Zeitpunkt der Zusageerteilung Ungewissheit darüber bestehen, ob und in welchem Umfang er die zugesagten Leistungen wird erbringen müssen, je nachdem, ob die in der Zusage definierten Versorgungsfälle tatsächlich eintreten oder nicht.



Beispiel

So übernimmt der Arbeitgeber mit einer Zusage auf eine bAV-Altersleistung das sog. **Langlebkeitsrisiko**. Dementsprechend weiß der Arbeitnehmer bei Erteilung der Zusage nicht, ob ihm die versprochene Leistung und ggf. in welcher Höhe ausbezahlt werden wird.¹⁵

2. Bestehen einer Zusage auf bAV

- 26 Grundvoraussetzung für das Vorliegen einer bAV ist das Bestehen einer entsprechenden Verpflichtung des Arbeitgebers (**sog. Zusage auf bAV**). Obgleich das Gesetz den Begriff der Zusage an verschiedenen Stellen verwendet (so bspw. in § 7 Abs. 1 S. 1 BetrAVG), ist er **nicht legaldefiniert**. Grundsätzlich ist darunter der **Verpflichtungstatbestand** zu verstehen, durch den das Versprechen zur Erbringung einer bAV begründet wird.¹⁶
- 27 Durch die Erteilung einer Zusage entsteht das sog. **Valutaverhältnis** (auch **arbeitsrechtliches Grundverhältnis** genannt) zwischen Arbeitgeber und Versorgungsberechtigtem.¹⁷ Es wird als ein Teil der arbeitsvertraglichen Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer betrachtet. Den betriebsrentenrechtlichen Verpflichtungen des Arbeitgebers stehen also spiegelbildlich entsprechende **Anwartschaften und Ansprüche** des Arbeitnehmers und/oder seiner Hinterbliebenen gegenüber.

a) Erteilung einer Zusage

- 28 Da auch im Betriebsrentenrecht grundsätzlich **Vertragsfreiheit** herrscht, entscheidet der Arbeitgeber selbst, ob und wem er eine Zusage auf bAV erteilt (**Grundsatz der Freiwilligkeit**). Dazu kann er grundsätzlich frei zwischen verschiedenen recht-

¹⁴ Höfer/de Groot/Küpper/Reich/Höfer, BetrAVG, Bd. I, Kap. 2, Rn. 45.

¹⁵ BAG, Urt. v. 18.3.2003 – 3 AZR 313/02 – BAGE 105, 240 = NZA 2004, 848, siehe zum Ausschluss der Vererbung einer bAV Rn. 230 ff.

¹⁶ Rn. 466.

¹⁷ Siehe auch Rn. 342.

lichen Instrumenten (Begründungsakte) wählen. Allerdings ist der Grundsatz der Freiwilligkeit **nicht unerheblich eingeschränkt**.

aa) Begründungsakte der bAV

Eine Zusage kann auf **verschiedenen rechtlichen Grundlagen** erteilt werden.¹⁸ 29 **Gesetzliche Regelungen**, aus denen sich die Verpflichtung zur Erbringung einer bAV unmittelbar ergibt, sind selten.¹⁹ In der Praxis häufig sind **kollektivrechtliche Zusagen** in der Form eines Tarifvertrags, einer Betriebsvereinbarung oder einer Richtlinie nach dem SprAuG.²⁰

Die meisten Zusagen werden jedoch **individualrechtlich** erteilt. Hier dominieren die Zusageformen mit **kollektivem Bezug** (Gesamtzusage, vertragliche Einheitsregelung).²¹ Seltener und hauptsächlich im Bereich der Versorgung von Führungskräften und GGF werden individualrechtliche Zusagen in Form eines Einzelvertrags erteilt.²² Grundlage einer Zusage können letztlich auch **arbeitsrechtliche Grundsätze**, wie der allgemeine arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz oder die betriebliche Übung sein.²³ 30

bb) Freiwilligkeit und ihre Grenzen

Ogleich die bAV bis heute grundsätzlich eine **freiwillige Sozialleistung** des 31 Arbeitgebers ist, ist die Freiwilligkeit der Zusageerteilung kein zwingendes Tatbestandsmerkmal für die Eröffnung des sachlichen Anwendungsbereichs des BetrAVG. Denn der Grundsatz der Freiwilligkeit, d.h. die **Abschlussfreiheit des Arbeitgebers**, wird durch höherrangiges Recht **begrenzt**. Diese Beschränkungen können sich aus folgenden Rechtsquellen der bAV ergeben:

- **Unionsrecht:** Als **Primärrechtliche** Rechtsquelle ist hier insbesondere Art. 157 AEUV (Entgeltgleichheit für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit) zu nennen, der unmittelbare Drittwirkung hat.²⁴ In der Praxis wesentlich einflussreicher ist jedoch das **Sekundärrecht** der EU, das durch Verordnungen und hauptsächlich durch Richtlinien in nationales Recht hineinwirkt.²⁵ Wird die

¹⁸ Siehe dazu grundsätzlich und im Detail Rn. 561 ff.

¹⁹ Siehe Rn. 31.

²⁰ Siehe Rn. 562 ff.

²¹ Siehe Rn. 600 ff., 608 f.

²² Siehe Rn. 591 ff.

²³ Siehe Rn. 610 ff, 618 ff.

²⁴ Siehe dazu im Detail Callies/Rufert/Kreber, AEUV Art. 157, Rn. 12 ff.

²⁵ Zu nennen sind hier aus jüngerer Zeit bspw. die sog. Mobilitätsrichtlinie, Richtlinie 2014/50/EU v. 16.4.2014, Abl. EU L128/1 sowie die sog. EbAV-II-Richtlinie, Richtlinie (EU) 2016/2341 v. 14.12.2016, Abl. EU L 354/37.

Frist zur Umsetzung einer Richtlinie in nationales Recht versäumt, kann sie ausnahmsweise auch unmittelbare vertikale Wirkung entfalten.²⁶ Voraussetzung dafür ist eine so hinreichend genaue Formulierung, dass aus der Richtlinie unmittelbare Rechte abgeleitet werden können, ohne dass es einen Umsetzungsspielraum für den nationalen Gesetzgeber gibt.²⁷

- **Grundrechte:** Die Grundrechte – bspw. Art. 2 Abs. 1, Art. 3, 6, 9 Abs. 3 GG – können ebenfalls als Schranken für die Freiwilligkeit der bAV wirken. Auch der **Gesetzgeber** ist an die Grundrechtsschranken gebunden.²⁸ Die Grundrechte sind weiterhin zu beachten, wenn die Zusage auf tariflicher Grundlage beruht. Allerdings agieren die Tarifvertragsparteien hier als Grundrechtssubjekte und nicht als Grundrechtsadressaten, sind also nicht unmittelbar, sondern – aufgrund der Schutzpflichtfunktion der Grundrechte – nur mittelbar an diese gebunden.²⁹ Für Zusagen auf Basis einer Betriebsvereinbarung und für solche auf individualrechtlicher Grundlage gelten insoweit vergleichbare Grundsätze. Die Grundrechte wirken hier nicht unmittelbar, sie entfalten jedoch eine **mittelbare Drittwirkung**³⁰ insbesondere bei Ausfüllung der gesetzlichen Vorschriften, wie bspw. § 75 BetrVG,³¹ §§ 138, 241 Abs. 2, 242, 315 BGB.³²
- **Materielles Gesetzesrecht:** Zwar gibt es nur wenige **gesetzliche Regelungen**, die eine Versorgungs Verpflichtung Arbeitgebers unmittelbar begründen.³³ Ganz allgemein ist der Arbeitgeber aber bei der Entscheidung, eine Zusage zu erteilen, natürlich an die geltenden Gesetze gebunden, bspw. das BGB, das BetrVG und insbesondere an das BetrAVG. In der Praxis ist der Grundsatz der Freiwilligkeit insbesondere durch **§ 1a Abs. 1 BetrAVG** i.V.m. § 17 Abs. 1 S. 3 BetrAVG

²⁶ D.h., eine Wirkung zwischen Staat und Bürger. Eine unmittelbare horizontale Wirkung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer tritt jedoch auch dann nicht ein.

²⁷ Siehe bspw. EuGH, Urt. v. 6.9.2018 – C-17/17 – NZA 2019, 97.

²⁸ Er muss dabei im Arbeitsrecht insbesondere auch bei strukturellen Ungleichgewichtslagen schützend eingreifen, um einen angemessenen Ausgleich der Grundrechtspositionen beider Vertragspartner zu ermöglichen, siehe bspw. BAG GS, Beschl. v. 27.9.1994 – GS 1/89 (A) – BAGE 78, 56 = NJW 1995, 210.

²⁹ ErK/Schmidt, GG Einleitung Rn. 20 ff. m.w.N.; BAG, Urt. v. 27.5.2004 – 6 AZR 129/03 – BAGE 111, 8 = NZA 2004, 1399, mit Blick auf die Frage einer unmittelbaren Bindung offenlassend aber im Ergebnis ebenso BAG, Urt. v. 11.12.2013 – 10 AZR 736/12 – BAGE 147, 33 = NZA 2014, 669; für eine unmittelbare Bindung noch BAG, Urt. v. 7.3.1995 – 3 AZR 282/94 – BAGE 79, 236 = NZA 1996, 48.

³⁰ Siehe zur mittelbaren Drittwirkung von Grundrechten grundsätzlich BVerfG, Beschl. v. 11.4.2018 – 1 BvR 3080/09 – BVerfGE 148, 267 = VersR 2018, 821.

³¹ Ständige Rechtsprechung siehe bspw. BAG, Urt. v. 17.7.2012 – 1 AZR 476/11 – BAGE 142, 294 = NZA 2013, 338.

³² Siehe Blomeyer/Rolfs/Otto/Rolfs, Anhang zu § 1 Rn. 141; siehe auch BAG GS, Beschl. v. 27.9.1994 – GS 1/89 (A) – BAGE 78, 56 = NJW 1995, 210.

³³ Siehe bspw. das Hamburgische Zusatzversorgungsgesetz (HmbZVG) vom 7.3.1995, HmbGVBl. 1995, 53.

eingeschränkt, wonach ein Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen einen Anspruch auf die Erteilung einer entgeltumwandlungsfinanzierten Zusage hat.³⁴ Zu nennen ist hier weiterhin der verpflichtende Zuschuss zu einer Entgeltumwandlung gemäß **§ 1a Abs. 1a BetrAVG** i.V.m. § 26a BetrAVG, mit dem der Arbeitgeber die ersparten Sozialversicherungsbeiträge zugunsten der Versorgung des Arbeitnehmers weiterzugeben hat.³⁵ Allerdings können die **Tarifvertragsparteien** von § 1a BetrAVG auch zuungunsten des Arbeitnehmers abweichen, § 19 Abs. 1 BetrAVG.³⁶ Weitere Einschränkungen des Grundsatzes der Freiwilligkeit durch materielle Gesetze können sich auch aus den **gesetzlich geregelten Diskriminierungsverboten** ergeben, bspw. § 7 AGG,³⁷ § 4 TzBfG.³⁸

- **Kollektivrechtliche Regelungen:** Der Grundsatz der Freiwilligkeit kann aber auch durch dem Gesetzesrecht nachrangige **kollektivrechtliche Regelungen** (bspw. Tarifvertrag³⁹ oder Betriebsvereinbarung⁴⁰) eingeschränkt sein, sofern diese zwingende Regelungen zur Erteilung einer Zusage enthalten und der Arbeitgeber von ihrem Anwendungsbereich erfasst wird. Aufgrund ihrer normativen Wirkung (§ 4 Abs. 1 TVG, § 77 Abs. 4 S. 1 BetrVG) gehen sie individualrechtlichen Regelungen vor, sofern Letztere nicht für den Arbeitnehmer günstiger sind (§ 4 Abs. 3 TVG).⁴¹
- **Individualrechtliche Regelungen:** Der Arbeitgeber kann auch durch von ihm selbst abgeschlossene oder auf ihn – bspw. im Zuge eines Betriebsübergangs gemäß § 613a BGB⁴² – übergegangene **individualrechtliche Regelungen** in seiner Entscheidungsfreiheit mit Blick auf die Erteilung einer Zusage eingeschränkt sein, bspw. gegenüber einem neu Eintretenden Arbeitnehmer bei Bestehen einer Gesamtzusage.⁴³
- **Arbeitsrechtliche Grundsätze:** Da eine bAV Bestandteil der arbeitsrechtlichen Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist, kann die Entscheidungsfreiheit des Arbeitgebers, eine Zusage zu erteilen, auch durch nichtgesetzliche arbeitsrechtliche Grundsätze eingeschränkt sein, so bspw. durch den

34 Siehe Rn. 713.

35 Siehe Rn. 727 ff. Dabei dürfte es sich jedoch eher um eine gesetzlich angeordnete Erweiterung einer bereits bestehenden, durch Entgeltumwandlung finanzierten Zusage als um die Erteilung einer neuen Zusage handeln *Ulbrich* in: FS Uebelhack, 485, 515 ff.

36 Siehe Rn. 322 ff.

37 Siehe Rn. 631.

38 Siehe Rn. 670 ff.; ErfK/*Preis*, TzBfG § 4 Rn. 72 ff.

39 Siehe Rn. 562 ff.

40 Siehe 580 ff.

41 Das Günstigkeitsprinzip gilt auch, obgleich gesetzlich nicht normiert, im Verhältnis Betriebsvereinbarung – individualrechtliche Regelung, siehe bspw. ErfK/*Kania*, BetrVG § 77 Rn. 68.

42 Siehe Kap. 9 Rn. 105 ff.

43 Siehe zur Gesamtzusage Rn. 600 ff.

allgemeinen **arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz**⁴⁴ oder eine **betriebliche Übung**.⁴⁵

cc) Anwartschaften und Ansprüche auf bAV

- 32 Mit einer Zusage auf bAV verpflichtet sich der Arbeitgeber – abgesehen von der reinen Beitragszusage – stets zur **Erbringung einer Versorgungsleistung**. Die **Entstehung eines entsprechenden Anspruchs** des Versorgungsberechtigten ist aber gemäß § 1 Abs. 1 S. 1 BetrAVG vom Eintritt des Versorgungsfalles in Form eines der dort genannten biologischen Ereignisse (Alter, Invalidität oder Tod), also von einem künftigen ungewissen Ereignis abhängig.
- 33 Die Erteilung einer Zusage auf bAV vermittelt dem Berechtigten also vor Eintritt des Versorgungsfalles zunächst lediglich einen aufschiebend bedingten Anspruch, § 158 Abs. 1 BGB, im Sinne einer gefestigten Rechtsposition, die ihm vom Arbeitgeber einseitig grundsätzlich nicht mehr entzogen werden kann (**sog. Anwartschaft**). Sind Hinterbliebenenleistungen zugesagt, so erwerben die begünstigten Hinterbliebenen jedoch nur eine **Aussicht** auf die Leistung, also keine Anwartschaft im betriebsrentenrechtlichen Sinne.⁴⁶ Ein **unbedingter Anspruch** auf die zugesagte bAV entsteht jedenfalls erst, wenn der in der Zusage definierte Versorgungsfall eintritt.
- 34 Neben der Erbringung einer Leistung umfassen **beitragsorientierte Zusagen**⁴⁷ des Weiteren die Verpflichtung des Arbeitgebers zur **Aufwendung oder Zahlung der zugesagten Beiträge** für die bAV. Diese Verpflichtung ist nicht aufschiebend bedingt. Sie entsteht also unmittelbar mit Erteilung der Zusage – sofern dort nichts Anderes geregelt ist. Das Gleiche gilt im Falle einer **mittelbaren Zusage** für die Verpflichtung des Arbeitgebers, ein **Vertragsverhältnis zum eingeschalteten Versorgungsträger** zu begründen, aus dem dem Versorgungsberechtigten bei Eintritt des Versorgungsfalles ein Leistungsanspruch zusteht.⁴⁸

b) Inhalt einer Zusage

- 35 Art und Umfang der vom Arbeitgeber eingegangenen betriebsrentenrechtlichen Verpflichtungen bestimmen sich nach dem **Inhalt der Zusage**. Grundsätzlich kann der Arbeitgeber diesen Inhalt frei festlegen. Allerdings ist seine **Inhaltsfreiheit** stärker noch als seine Abschlussfreiheit durch zwingende Bestimmungen höherrangigen Rechts **beschränkt**. Denn mit Blick auf ihren Inhalt unterliegen Zusagen ne-

44 Siehe Rn. 618 ff.

45 Siehe Rn. 610 ff.

46 Siehe Rn. 176.

47 Siehe Rn. 467.

48 Siehe Rn. 344 ff.

ben einer Rechtskontrolle u.U. auch noch einer Angemessenheitskontrolle. Diejenigen Regelungspunkte, die das zwingende Recht nicht vorgibt, müssen in der Zusage geregelt sein. Im Zweifelsfall sind Zusagen auszulegen. Zusagen über einen sog. mittelbaren Durchfühungsweg können Besonderheiten aufweisen.

aa) Rechtskontrolle

Die Freiheit zur inhaltliche Ausgestaltung einer Zusage unterliegt zunächst dem 36 Grunde nach den **gleichen rechtlichen Beschränkungen wie der Grundsatz der Freiwilligkeit**. Für die Bindung des Arbeitgebers an höherrangiges Recht (sog. Rechtskontrolle) bei der Gestaltung des Zusageinhalts gelten deshalb die dort getroffenen Ausführungen entsprechend.⁴⁹

bb) Angemessenheitskontrolle

Darüber hinaus kann der Inhalt einer Zusage einer **Angemessenheitskontrolle** 37 (**auch Billigkeitskontrolle oder Inhaltskontrolle**) unterliegen. Deren Umfang und Intensität bestimmen sich auch nach der rechtlichen Grundlage, auf der die Zusage erteilt wurde.

Insoweit kann grundsätzlich zwischen Zusagen auf **individualrechtlicher** 38 **Grundlage** und Zusagen auf **kollektivrechtlicher Grundlage** differenziert werden. Während es für erstgenannte insbesondere durch **die §§ 305 ff. BGB** neben einer Rechtskontrolle auch zu einer Inhaltskontrolle kommen kann, unterliegen kollektivrechtliche Zusagen grundsätzlich nur einer Rechtskontrolle. Im Einzelnen gelten folgende Grundsätze:

- **Kollektivrechtliche Zusage (Tarifvertrag):** Der Inhalt eines Tarifvertrags ist nur auf Übereinstimmung mit höherrangigem Recht kontrollfähig.⁵⁰ Eine Angemessenheitskontrolle nach den §§ 305 ff. BGB findet gemäß § 310 Abs. 4 S. 2 BGB grundsätzlich nicht statt.⁵¹
- **Kollektivrechtliche Zusage (Betriebsvereinbarung):** Das Gleiche gilt grundsätzlich für Betriebsvereinbarungen, § 310 Abs. 4 S. 2 BGB. Hier jedoch lässt die Rechtsprechung im Rahmen der Rechtskontrolle über § 75 Abs. 1 und Abs. 2 S. 1 BetrVG, wonach die Betriebsparteien an Recht und Billigkeit gebunden sind, Angemessenheitserwägungen einfließen.⁵² Im Zuge einer Änderung von

⁴⁹ Siehe Rn. 31.

⁵⁰ Zur mittelbaren Grundrechtsbindung der Tarifvertragsparteien siehe Rn. 31.

⁵¹ BAG, Urt. v. 21.8.2007 – 3 AZR 102/06 – BAGE 124, 1 = NZA 2008, 182.

⁵² Siehe bspw. BAG, Urt. v. 12.4.2011 – 1 AZR 412/09 – BAGE 137, 300 = NZA 2011, 989; ErfK/Preis, BGB § 310, Rn. 9; zur mittelbaren Grundrechtsbindung der Betriebsparteien siehe Rn. 31.

Versorgungszusagen durch Betriebsvereinbarungen gelten besondere Grundsätze.⁵³

- **Individualrechtliche Zusage (mit kollektivem Bezug):** Für individualrechtliche Zusagen mit kollektivem Bezug (bspw. vertragliche Einheitsregelung oder Gesamtzusage)⁵⁴ ist der Anwendungsbereich der §§ 305ff. BGB eröffnet,⁵⁵ wenn sie vom Arbeitgeber vorformuliert sind.⁵⁶ Dabei sind die Besonderheiten des Arbeitsrechts angemessen zu berücksichtigen, § 310 Abs. 4 S. 2 BGB.⁵⁷ Aus Sicht der Praxis sind insoweit insbesondere **zwei Aspekte** wichtig:

Zum einen darf eine Zusage auf bAV **keine überraschende Klausel** enthalten, § 305c Abs. 2 BGB. Überraschend ist eine Regelung, wenn sie **objektiv** ungewöhnlich ist und der Arbeitnehmer **subjektiv** mit ihr nicht zu rechnen braucht. Die Ungewöhnlichkeit kann sich sowohl auf den Inhalt der Klausel als auch auf formale Kriterien erstrecken.⁵⁸ Es kommt insoweit auf das Gesamtbild des konkreten Vertrages und die Erwartungen an, welche der redliche Verkehr typischerweise oder aufgrund des Verhaltens des Arbeitgebers bei Vertragsschluss an den typischen Inhalt des Vertrages knüpft.⁵⁹ Ob das darüber hinaus erforderliche subjektive Überraschungsmoment beim Arbeitnehmer vorliegt, bestimmt sich nach dem Horizont eines durchschnittlichen Arbeitnehmers in der betreffenden Branche, Position und Qualifikation.⁶⁰

In der Praxis bedeutsamer ist indes der Grundsatz, dass eine Zusage, die unter den Anwendungsbereich der §§ 305ff. BGB fällt, den Versorgungsberechtigten **nicht unangemessen benachteiligen** darf, § 307 Abs. 1 S. 1 BGB. Voraussetzung für eine entsprechende Kontrolle ist zum einen, dass es sich bei der betreffenden Bestimmung nicht um eine sog. Preisklausel handelt. Als solche werden Zusagebestimmungen zur Höhe der Versorgungsleistung betrachtet.⁶¹ Regelungen, die die Höhe der Versorgungsleistung lediglich einschränken, sind

⁵³ Siehe Kap. 9 Rn. 46ff., 58.

⁵⁴ Siehe Rn. 600ff., 608f.

⁵⁵ Seit dem 1.1.2003 gelten diese Bestimmungen nach Art. 229 § 5 Abs. 2 S. 2 BGB grundsätzlich auch für vor dem 1.1.2002 erteilte Zusagen siehe BAG, Urt. v. 21.2.2017 – 3 AZR 297/15 – BAGE 158, 154 = NJW 2017, 1628.

⁵⁶ Das BAG betrachtet Arbeitnehmer als Verbraucher im Sinne des § 310 Abs. 3, Urt. v. 18.3.2008 – 9 AZR 186/07 – BAGE 126, 187 = NZA 2008, 1004, weswegen u.a. gemäß § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB die § 305c Abs. 2 und die §§ 306 und 307 bis 309 BGB auch auf solche vorformulierte Vertragsbedingungen Anwendung finden, die nur zur einmaligen Verwendung bestimmt sind, soweit der Arbeitnehmer aufgrund der Vorformulierung auf ihren Inhalt keinen Einfluss nehmen konnte.

⁵⁷ Siehe dazu im Detail *ErfK/Preis*, BGB § 310, Rn. 11.

⁵⁸ BAG, Urt. v. 19.2.2014 – 5 AZR 920/12 – NJOZ 2014, 992.

⁵⁹ Rolfs/Giesen/Kreikebohm/Uschding/Jacobs, BGB § 305c Rn. 7.

⁶⁰ Rolfs/Giesen/Kreikebohm/Uschding/Jacobs, BGB 305c Rn. 9 m.w.N.; BAG, Urt. v. 19.3.2014 – 5 AZR 252/12 (B) – BAGE 147, 342 = NZA 2014, 1076.

⁶¹ BAG, Urt. v. 21.2.2017 – 3 AZR 297/15 – BAGE 158, 154 = NJW 2017, 1628.

hingegen kontrollfähig.⁶² Weiterhin muss der Inhalt der Zusage, um kontrollfähig zu sein, von einer gesetzlichen Vorschrift abweichen oder diese ergänzen, § 307 Abs. 3 BGB. Dabei wird die auf dem Fehlen einer entsprechenden gesetzlichen Regelung beruhende Freiheit des Arbeitgebers, die Zusage gestalten zu können, bereits als ausreichend angesehen, um sie einer Inhaltskontrolle gemäß §§ 307 BGB zu unterziehen.⁶³ Neben **den Klauselverboten** mit und ohne Wertungsmöglichkeit gemäß § 308f. BGB steht im Rahmen einer AGB-Kontrolle von Zusagen auf bAV oftmals **§ 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB** im Fokus. Danach liegt eine unangemessene Benachteiligung im Zweifel vor, wenn eine Bestimmung mit wesentlichen Grundgedanken der gesetzlichen Regelung, von der abgewichen wird, nicht zu vereinbaren ist. Ob das der Fall ist, stellt das BAG durch eine **wertende Gesamtschau auf die Grundsätze des BetrAVG** fest.⁶⁴ Darüber hinaus ist zu beachten, dass sich gemäß § 307 Abs. 1 S. 2, Abs. 3 S. 2 BGB eine unangemessene Benachteiligung auch aus einer Intransparenz der Zusage ergeben kann (**sog. Transparenzkontrolle**).⁶⁵

Sollte die betreffende Klausel den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligen, so ist sie gemäß § 307 Abs. 1 S. 1 BGB **unwirksam**, während der Vertrag nach 306 Abs. 1 BGB im Übrigen wirksam bleibt. Ist die Klausel in einen wirksamen und einen unwirksamen Teil teilbar, so bleibt der wirksame Teil erhalten (**sog. blue pencil-Test**).⁶⁶ Eine geltungserhaltende Reduktion einer unwirksamen Klausel auf ihren zulässigen Inhalt durch die Gerichte findet aber grundsätzlich nicht statt.⁶⁷ An die Stelle der unwirksamen Klausel tritt gemäß § 306 Abs. 2 BGB vielmehr die gesetzliche Regelung, von der abgewichen wird. Nur dann, wenn das Festhalten an dem Vertrag in diesem Fall für den Arbeitgeber eine unzumutbare Härte darstellen würde, ist die Zusage unwirksam, § 306 Abs. 3 BGB. Weicht die unwirksame Klausel nicht von einer gesetzlichen Regelung ab und kann sie deswegen auch nicht durch diese ersetzt werden, ist die durch die Unwirksamkeit entstehende Lücke grundsätzlich durch **ergänzende Vertragsauslegung** zu schließen.⁶⁸

- **Individualrechtliche Zusage (Einzelvertrag):** Einzelvertragliche Zusagen unterliegen dann, wenn sie nicht unter den Anwendungsbereich der §§ 305ff. BGB fallen, keiner allgemeinen Angemessenheitsprüfung. Allerdings kann eine rich-

⁶² BAG, Urt. v. 15.9.2009 – 3 AZR 17/09 – BAGE 132, 100 = VersR 2010, 1473.

⁶³ BAG, Urt. v. 15.9.2009 – 3 AZR 17/09 – BAGE 132, 100 = VersR 2010, 1473.

⁶⁴ BAG, Urt. v. 15.9.2009 – 3 AZR 17/09 – BAGE 132, 100 = VersR 2010, 1473, siehe auch Rn. 749.

⁶⁵ Zu den Details *ErfK/Preis*, BGB § 310, Rn. 44.

⁶⁶ Siehe BAG, Urt. v. 21.4.2016 – 8 AZR 474/14 – NZA 2016, 1409.

⁶⁷ Siehe zum Begriff und Hintergrund *Schlewing*, RdA 2011, S. 92, 92f.

⁶⁸ *Schlewing*, RdA 2011, 92, 94 ff.; BAG, Urt. v. 21.2.2017 – 3 AZR 297/15 – BAGE 158, 154 = NJW 2017, 1628; für eine restriktive Anwendung *ErfK/Preis*, BGB § 310, Rn. 104a.

terliche Kontrolle stattfinden, wenn es im Zuge ihrer Erteilung nach den Umständen des Einzelfalls zu einer strukturellen **Störung der Vertragsparität** kommt (sog. Vertragsdisparität). Das ist nach der Rechtsprechung dann der Fall, wenn der Inhalt des Vertrags eine Seite ungewöhnlich stark belastet.⁶⁹ In der Praxis kommen diese Fälle aber selten vor.

cc) Weitere Ausgestaltung der Zusage (Checkliste)

- 39 Jenseits der zwingenden Vorgaben kann und muss der Arbeitgeber den **Inhalt einer Zusage grundsätzlich frei bestimmen**. In der Praxis stellt sich häufig die Frage, welche **Regelungsgegenstände** Aufnahme in eine Versorgungszusage finden sollten. Das hängt natürlich insbesondere auch von den **Umständen des Einzelfalles** ab, bspw. von der Frage, ob es sich um eine individualrechtliche oder eine kollektivrechtliche Regelung handelt.⁷⁰ Auch die Frage, ob die Zusage auf den Inhalt einer anderen Regelung verweist (sog. **Jeweiligkeitsklausel**)⁷¹ ist entscheidend.
- 40 Des Weiteren spielt es eine Rolle, welche **Regelungsdichte und -tiefe** der Arbeitgeber bevorzugt. Bei dieser Frage sollte stets beachtet werden, dass Lücken oder unzureichend geregelte Punkte in einer Zusage die Wahrscheinlichkeit von Streitigkeiten erhöht.⁷² Das gilt umso mehr, als **Versorgungszusagen in der Regel über einen langen Zeitraum** laufen und die bei der Erteilung handelnden Personen später oftmals nicht mehr über Motive und Inhalte der Zusage Auskunft geben können.
- 41 Grundsätzlich sollte eine Zusage in der Regel mindestens zu folgenden betriebsrentenrechtlichen Regelungspunkten Bestimmungen enthalten:⁷³

Checkliste

- Überschrift unter Erwähnung des gewählten Regelungsinstruments (bspw. Einzelvertrag, Gesamtzusage, vertragliche Einheitsregelung, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag),
- Präambel (mit Erwähnung der Motive für die Zusageerteilung),⁷⁴
- Kreis der Versorgungsberechtigten (persönlicher, sachlicher, örtlicher und zeitlicher Anwendungsbereich),
- ggf. Verhältnis der zu erteilenden Zusage zu bereits bestehenden Zusagen des Arbeitgebers,
- Benennung der Zusageart, des Durchführungswegs sowie im Falle einer mittelbaren Zusage des zu deren Umsetzung eingeschalteten Versorgungsträgers,

⁶⁹ BAG, Urt. v. 25.5.2005 – 5 AZR 572/04 – BAGE 115, 19 = NJW 2005, 3305; kritisch dazu Schlewinger/Henssler/Schipp/Schnitker/Roth, Teil 7 B Rn. 43.

⁷⁰ Siehe Rn. 562ff., 591ff.

⁷¹ Siehe Rn. 605.

⁷² Siehe Rn. 42ff.

⁷³ Dabei handelt es sich lediglich um ein Beispiel, das nach den Umständen des Einzelfalls erweitert oder variiert werden muss.

⁷⁴ Eine Präambel kann in Streitfällen wichtige Aussagen über Motive und Hintergründe der Zusage liefern, gerade wenn die handelnden Personen dazu nicht mehr befragt werden können.

- Leistungsarten, d.h. die Art der mit der Zusage abgedeckten biometrischen Risiken (Alter, Invalidität und/oder Tod),
 - Form der Leistung (Kapital oder Rente) und eventuelle Wahlrechte insoweit (bspw. Ratenzahlung),
 - Finanzierung der Zusage (arbeitgeberfinanziert oder durch Entgeltumwandlung),
 - Höhe der versprochenen Versorgungsleistung bzw. die Art ihrer Berechnung,
 - ggf. Höhe der aufzuwendenden Beiträge,
 - Definition des Versorgungsfalls, d.h. der Voraussetzungen für die Entstehung des Leistungsanspruchs (bspw. Regelaltersgrenze, Voraussetzungen für eine Erwerbsminderungs- und/oder eine Todesfalleistung und u.U. für eine vorgezogene Altersleistung),
 - Zahlungszeitpunkte der Leistung (Fälligkeit),
 - ggf. Regelungen zu einer privatrechtlichen Insolvenzversicherung jenseits der §§ 7 ff. BetrAVG,
 - eventuelle Mitwirkungspflichten des Versorgungsberechtigten,
 - ggf. von den Schutzvorschriften des BetrAVG zugunsten des Arbeitnehmers abweichende Regelungen (bspw. zu den Unverfallbarkeitsfristen oder der Anpassung laufender Leistungen),
 - datenschutzrechtliche Regelungen.
-

dd) Auslegung von Versorgungszusagen

Sollten Unklarheiten über den Inhalt einer Versorgungszusage bestehen, so muss 42 sie ausgelegt werden. Für **Einzelzusagen** sind dafür die allgemeinen Grundsätze der Vertragsauslegung gemäß §§ 133, 157 BGB anzuwenden.⁷⁵ Bei **individualrechtliche Zusagen mit kollektivem Bezug** (bspw. Gesamtzusage, vertragliche Einheitsregelung) wird es sich in der Regel um **AGB gem. §§ 305 ff. BGB** handeln.⁷⁶ Diese sind grundsätzlich nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich auszulegen. Hier sind also nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Versorgungsberechtigten zu Grunde zu legen.⁷⁷ Darüber hinaus ist § 305c Abs. 2 BGB zu beachten, wonach Zweifel in der Auslegung zugunsten des Verwenders, also des Arbeitgebers gehen.⁷⁸

Kollektivrechtliche Zusagen, also bspw. Betriebsvereinbarungen sowie der 43 normative Teil von Tarifverträgen, sind hingegen nach der ständigen Rechtsprechung des BAG **objektiv wie Gesetze** auszulegen.⁷⁹ In erster Linie kommt es also auf Wortlaut, Systematik sowie Sinn und Zweck an – der wirkliche Wille der Betriebs- oder Tarifvertragsparteien ist nur zu berücksichtigen, soweit er in den Vor-

⁷⁵ Siehe dazu Rn. 596 sowie grundsätzlich MüKo-BGB/*Busche*, § 157 Rn. 3 ff.

⁷⁶ Rn. 38.

⁷⁷ BAG, Urt. v. 25.6.2013 – 3 AZR 219/11 – BAGE 145, 314 = NZA 2013, 1421.

⁷⁸ In Erwägung zu ziehen ist hier aber, dass die Anwendung dieser Bestimmung erst in Betracht kommt, wenn nach Ausschöpfung aller Auslegungsmethoden ein nicht behebbarer Zweifel verbleibt BAG, Urt. v. 21.2.2017 – 3 AZR 297/15 – BAGE 158, 154 = NJW 2017, 1628.

⁷⁹ Siehe zur Betriebsvereinbarung bspw.: BAG, Urt. v. 19.4.2011 – 3 AZR 272/09 – AP BetrAVG § 1 Nr. 67 und zum Tarifvertrag: BAG, Urt. v. 22.4.2010 – 6 AZR 962/08 – BAGE 134, 184 = NZA 2011, 1293; siehe auch *ErfK/Frantzen*, TVG § 1 Rn. 92f. und Rn. 565.

schriften seinen Niederschlag gefunden hat. Wird auf diese Weise kein eindeutiges Auslegungsergebnis erzielt, kommen weitere Kriterien wie etwa die Entstehungsgeschichte oder eine regelmäßige Anwendungspraxis in Betracht.⁸⁰ Im Zweifel gebührt der Auslegung der Vorzug, die zu einer gesetzeskonformen, sachgerechten und praktisch handhabbaren Regelung führt.⁸¹

- 44 Auch die Grundsätze der **ergänzenden Vertragsauslegung** sind auf Zusagen auf bAV grundsätzlich anwendbar. Voraussetzung ist eine Regelungslücke im Sinne einer planwidrigen Unvollständigkeit. Sie liegt vor, wenn die Zusage versehentlich einen Punkt nicht regelt oder sie diesen bewusst offenlässt, weil er im Zeitpunkt ihrer Erteilung nicht regelungsbedürftig erschien und sich diese Annahme nachträglich als unzutreffend herausstellt.⁸² Planwidrig ist die Lücke aber nur, wenn deswegen der Regelungsplan der Zusage im Sinne einer angemessenen, interessengerechten Lösung nicht zu erzielen wäre.⁸³ In diesem Fall ist nach der h.M. der Literatur und der ständigen Rechtsprechung des BAG die **planwidrige Lücke so zu schließen**, wie die Parteien sie nach Treu und Glauben und dem Zweck der Zusage zum Zeitpunkt ihrer Erteilung geschlossen hätten; dabei müssen die Interessen von Arbeitgeber und Versorgungsberechtigtem sachgemäß gegeneinander abgewogen werden.⁸⁴



Beispiele

Verstößt eine Zusage zum Nachteil des Versorgungsberechtigten gegen zwingende Vorschriften des BetrAVG, bspw. gegen das Wertgleichheitsgebot gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG⁸⁵ i.V.m. § 19 Abs. 3 BetrAVG, so ist zwar die entsprechende Klausel gemäß **§ 134 BGB nichtig** und es entsteht eine planwidrige Regelungslücke. Das wird aber gemäß **§ 139 BGB** nicht die Nichtigkeit der gesamten Zusage zur Folge haben, wenn – wie in der Regel – im Zuge der ergänzenden Vertragsauslegung anzunehmen ist, dass die Zusage auch ohne die nichtige Klausel erteilt worden wäre, also unter Beachtung der verletzten Vorschrift (hier des § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG). Dadurch kommt es vorliegend zu einer **Auffüllverpflichtung des Arbeitgebers** bis auf das in § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG geforderte Maß.⁸⁶

ee) Besonderheiten mittelbarer Zusagen

- 45 Der Arbeitgeber muss eine Versorgungsleistung nicht zwingend selbst erbringen. In der Zusage kann geregelt werden, dass ein Dritter, also ein anderer Versorgungsträ-

⁸⁰ BAG, Urt. v. 19.4.2011 – 3 AZR 272/09 – AP BetrAVG § 1 Nr. 67.

⁸¹ BAG, Urt. v. 19.10.2005 – 7 AZR 32/05 – NZA 2006, 393.

⁸² BAG, Urt. v. 21.4.2009 – 3 AZR 640/07 – BAGE 130, 202 = NJOZ 2011, 818.

⁸³ BAG, Urt. v. 14.2.2012 – 3 AZR 109/10 – AP BetrAVG § 1 Auslegung Nr. 31.

⁸⁴ Siehe bspw. *Schlewing*, RdA 2011, S. 92, 94; BAG, Urt. v. 21.2.2017 – 3 AZR 297/15 – BAGE 158, 154 = NJW 2017, 1628.

⁸⁵ Siehe Rn. 703ff.

⁸⁶ Im Ergebnis ebenso BAG, Urt. v. 15.9.2009 – 3 AZR 17/09 – BAGE 132, 100 = VersR 2010, 1473; Blomeyer/Rolfs/Otto/Rolfs, § 1 Rn. 205, a.A. Erk/Steinmeyer; BetrAVG § 1 Rn. 25.

ger die bAV für den Arbeitgeber durchführt, § 1 Abs. 1 S. 2 BetrAVG. Dann wird von **mittelbaren Zusagen** gesprochen.⁸⁷

Zur Durchführung der bAV wird hier zwischen dem Arbeitgeber und dem Versorgungsträger ein Vertrag geschlossen, wodurch neben dem Valutaverhältnis ein weiteres Rechtsverhältnis entsteht, das sog. **Deckungsverhältnis**. Ergänzt wird es um das sog. **Leistungsverhältnis** oder auch Zuwendungsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Versorgungsträger, das dem Versorgungsberechtigten in der Regel einen eigenen Anspruch gegen den Versorgungsträger vermittelt.

Die Versorgungsträger, über die eine mittelbare Zusage durchgeführt werden kann, sind im BetrAVG abschließend genannt (**sog. mittelbare Durchführungswege**)⁸⁸:

- Lebensversicherer im Rahmen einer **Direktversicherung** gemäß § 1b Abs. 2 BetrAVG,
- **Pensionskassen** gemäß § 1b Abs. 3 BetrAVG,
- **Pensionsfonds** gemäß § 1b Abs. 3 BetrAVG,
- **Unterstützungskassen** gemäß § 1b Abs. 4 BetrAVG.

Versicherungsförmige Ausgestaltung

Mittelbare Zusagen sind oftmals mit einem Versicherungsvertrag verknüpft, d.h., versicherungsförmig ausgestaltet.⁸⁹ In diesen Fällen richtet sich in der Praxis der **Inhalt der Zusage** durch eine entsprechende ausdrückliche oder konkludente Bezugnahme auf den **Versicherungs- / Pensionsfondsvertrag** oftmals nach dessen Inhalt. Das ist auch im Rahmen (leistungs-)kongruent rückgedeckter **Unterstützungskassen- und Direktzusagen** der Fall.⁹⁰

Dennoch kann es sich auch im Rahmen versicherungsförmiger Zusagen empfehlen, aus Transparenzgründen und um Streitigkeiten zu vermeiden, die wesentlichen Inhalte der Versorgungszusage in einer **Versorgungsordnung** festzuhalten.

Praxistipps

Die Erteilung einer versicherungsförmigen Zusage und die Bezugnahme auf den Inhalt **eines Versicherungsvertrags- oder Pensionsfondsvertrags** erfolgt in der Praxis regelmäßig durch den Abschluss des Vertrags zwischen Arbeitgeber und Versorgungsträger. Als **Zeitpunkt der Zusageerteilung** kann in diesen Fällen bei individualrechtlicher Grundlage die Kenntnis des Arbeitnehmers vom Abschluss des entsprechenden Vertrages betrachtet werden, § 151 BGB.



⁸⁷ Siehe im Detail Rn. 344 f.

⁸⁸ Siehe im Detail Rn. 344 ff.

⁸⁹ Siehe im Detail Rn. 347.

⁹⁰ Siehe Rn. 349 f.

c) Änderung oder Aufhebung einer Zusage

- 50 Aufgrund des **langen Zeitraums**, über den sich Versorgungszusagen erstrecken, kann der Bedarf einer **Anpassung** an zwischenzeitlich geänderte Rahmenbedingungen wirtschaftlicher oder rechtlicher Art entstehen. Die Frage, ob und inwieweit es zulässig ist, eine erteilte Versorgungszusage abzuändern oder aufzuheben, hängt von einer Reihe von Umständen ab,⁹¹ so bspw. davon,
- ob die Änderung **einseitig** vom Arbeitgeber oder **im Einvernehmen** mit dem Versorgungsberechtigten erfolgen soll,
 - auf welcher **Regelungsebene** die Zusage erteilt wurde (individualrechtlich oder kollektivrechtlich),
 - ob die Änderung zum **Vorteil oder Nachteil des Versorgungsberechtigten** wirkt, oder ob sie insoweit neutral ist,
 - ob der Versorgungsberechtigte sich einer **Pflichtverletzung** schuldig gemacht hat.

d) Erlöschen einer Zusage

aa) Erlöschen durch Erfüllung

- 51 Die arbeitsrechtliche Verpflichtung aus einer Zusage auf bAV erlischt in der Regel durch Erfüllung, § 362 Abs. 1 BGB. **Leistungszusagen**⁹² erlöschen durch die **Erbringung der zugesagten Versorgungsleistung**; das Gleiche gilt für **beitragsorientierte Leistungszusagen**⁹³ und **Beitragszusagen mit Mindestleistung**.⁹⁴ Im Rahmen **reiner Beitragszusagen** gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG hingegen schuldet der Arbeitgeber keine Versorgungsleistung, da diese allein vom Versorgungsträger erbracht wird.⁹⁵
- 52 Wird eine Versorgungsleistung geschuldet, so muss sie u.a. vom **richtigen Schuldner** erbracht werden. Im Falle **unmittelbarer Zusagen**⁹⁶ ist das der Arbeitgeber. Bei **mittelbaren Zusagen**⁹⁷ ist der nach der Zusage einzuschaltende Versorgungsträger leistungs verpflichtet. Den Arbeitgeber kann aber eine Leistungspflicht nach § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG treffen.⁹⁸
- 53 Des Weiteren muss die erbrachte **Leistung** den **geschuldeten Inhalt** haben. Ist bspw. die Versorgungszusage auf die Erbringung einer Kapitalleistung gerichtet, so

⁹¹ Zur Änderung von Versorgungszusagen siehe im Detail Kap. 9 Rn. 2ff.

⁹² Siehe Rn. 469 ff.

⁹³ Siehe Rn. 477 ff.

⁹⁴ Siehe Rn. 500 ff.

⁹⁵ Siehe Rn. 523 ff.

⁹⁶ Siehe Rn. 342f.

⁹⁷ Siehe Rn. 344 ff.

⁹⁸ Siehe Rn. 682ff.

erlischt die Verpflichtung nur dann, wenn diese Kapitaleistung in geschuldeter Höhe an den Versorgungsberechtigten erbracht wird. Entsprechendes gilt für eine zugesagte Rente.

Im Falle **beitragsorientierter Zusagen**⁹⁹ tritt im Valutaverhältnis neben die 54 Pflicht zur Erbringung der Leistung die Pflicht des Arbeitgebers, **Beiträge** zu erbringen. Diese Schuld erlischt nur, wenn dies zusagegemäß erfolgt. Handelt es sich um eine **mittelbare Zusage**¹⁰⁰, muss der Arbeitgeber dem Versorgungsberechtigten darüber hinaus ein Leistungsrecht gegen den zugesagten Versorgungsträger verschaffen, ihn also bspw. dort **versichern**. In diesen Fällen sind die geschuldeten Beiträge vom Arbeitgeber an den betreffenden Versorgungsträger zu zahlen. Nur dann erlischt die Verpflichtung des Arbeitgebers insoweit.

bb) Weitere Erlöschenstatbestände

Neben der Erfüllung gibt es weitere Erlöschenstatbestände für eine Zusage, so bspw. 55 wenn der **Versorgungsberechtigte** vor Erreichen einer Unverfallbarkeitsfrist und vor Eintritt des Versorgungsfalles aus dem Unternehmen **ausscheidet**.¹⁰¹

Der bisherige Versorgungsschuldner (Arbeitgeber) kann weiterhin durch einen 56 **Wechsel des Versorgungsschuldners** von seiner Verpflichtung aus einer Zusage befreit werden, so bspw. bei einem Arbeitgeberwechsel unter Nutzung der Übertragungsmöglichkeit gemäß § 4 Abs. 2 BetrAVG oder des § 4 Abs. 3 i.V.m. § 4 Abs. 6 BetrAVG.¹⁰² Auch im Falle einer Liquidation des zusagenden Arbeitgebers oder der Einstellung seiner Betriebstätigkeit kann es zu einem Schuldnerwechsel kommen, § 4 Abs. 4 BetrAVG.¹⁰³

Zu einem Wechsel des Versorgungsschuldners, verbunden mit einer Befreiung 57 des bisherigen Arbeitgebers, kommt es auch bei **Eintritt eines Sicherungsfalles gemäß §§ 7ff. BetrAVG** (bspw. Eröffnung eines Insolvenzverfahrens), wenn die Verpflichtung aus einer Zusage gemäß § 9 Abs. 2 BetrAVG auf den PSVaG als Träger der gesetzlichen Insolvenzsicherung übergeht.¹⁰⁴

Befreit werden kann der Arbeitgeber von seiner Versorgungsverpflichtung 58 auch durch einen Schuldnerwechsel im Falle eines **Betriebsübergangs gemäß 613a BGB** oder **gemäß § 324 UmwG** bei einer Umwandlung nach dem UmwG.¹⁰⁵

⁹⁹ Siehe Rn. 467.

¹⁰⁰ Siehe Rn. 344 ff.

¹⁰¹ Siehe Kap. 8 Rn. 1 ff.

¹⁰² Siehe Kap. 8 Rn. 459 ff.

¹⁰³ Siehe Kap. 8 Rn. 502 ff.

¹⁰⁴ Siehe Kap. 8 Rn. 180 ff.

¹⁰⁵ Siehe Kap. 9 Rn. 105 ff., 138 ff.

3. Zusage aus Anlass eines Arbeitsverhältnisses

- 59 Voraussetzung dafür, dass es sich bei einer Zusage um bAV nach dem BetrAVG handelt, ist gemäß § 1 Abs. 1 S. 1 BetrAVG, dass der zusagende Arbeitgeber sie aus **Anlass eines Arbeitsverhältnisses** mit dem Zusageempfänger erteilt. Das **Motiv der Zusageerteilung** spielt hingegen für die Eröffnung des sachlichen Anwendungsbereichs des BetrAVG keine Rolle.

a) Bestehen eines Arbeitsverhältnisses

- 60 Zwischen zusagendem Arbeitgeber (Versorgungsschuldner) und dem Arbeitnehmer muss zunächst ein arbeitsvertragliches Verhältnis gemäß § 611a BGB bestehen. Eine Versorgungszusage ist also **Bestandteil der arbeitsvertraglichen Beziehungen** zwischen beiden.
- 61 Sie wirkt als Ruhestandsverhältnis auch nach Ende des Arbeitsvertrags fort, bspw. dann, wenn der Arbeitgeber nach Eintritt des Versorgungsfalles eine laufende Leistung schuldet. Auf den Entgeltcharakter der bAV wurde bereits hingewiesen.¹⁰⁶



Praxistipps

Nach dem BAG ist es möglich, dass eine **Konzernobergesellschaft**, die zunächst alleiniger Arbeitgeber eines Arbeitnehmers war, eine diesem erteilte Zusage fortführt, wenn der Arbeitnehmer in ihrem Interesse und auf ihre Veranlassung ein Arbeitsverhältnis zu einer Tochtergesellschaft begründet.¹⁰⁷ Ob über diesen Sonderfall hinaus in einer **Konzernstruktur** eine arbeitsrechtliche Beziehung zwischen einer zusagenden Obergesellschaft und einem begünstigten Arbeitnehmer für eine Zusage stets erforderlich ist, hat das BAG offengelassen.¹⁰⁸

- 62 Der zusagende Arbeitgeber kann eine **juristische oder eine natürliche Person** sein. Bei dem Empfänger der Zusage muss es sich grundsätzlich um einen **Arbeitnehmer** im arbeitsrechtlichen Sinn handeln. Der persönliche Anwendungsbereich des BetrAVG kann sich gemäß § 17 Abs. 1 S. 2 BetrAVG u.U. aber **auch auf Nichtarbeitnehmer** erstrecken, zu denen das zusagende Unternehmen eine vertragliche Verbindung hat.¹⁰⁹ Begünstigte einer Zusage können **einzelne oder mehrere** Versorgungsberechtigte sein.

¹⁰⁶ Siehe Rn. 24.

¹⁰⁷ BAG, Urt. v. 25.10.1988 – 3 AZR 64/87 – NZA 1989, 177.

¹⁰⁸ BAG, Urt. v. 25.10.1988 – 3 AZR 64/87 – NZA 1989, 177, im Urt. v. 6.8.1985 – 3 AZR 185/83 – NZA 1986, 194 hat das BAG diese Frage allerdings bejaht.

¹⁰⁹ Siehe dazu Rn. 288 ff.

b) Arbeitsverhältnis als Anlass für die Zusage

aa) Grundsatz

Das Arbeitsverhältnis zwischen zusagendem Arbeitgeber und dem Zusageempfänger muss der **kausale Grund** für die Erteilung einer Zusage sein. 63

Beispiel

Der Arbeitgeber zahlt seinem Arbeitnehmer A im Zuge der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Aufhebungsvertrag eine einmalige Abfindung. Außerdem erteilt er ihm aus gleichem Anlass eine Zusage auf Altersrente in Höhe von monatlich 200,00 €. 

Obleich die **Zusage** nur **wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses** erteilt wird, erfolgt sie dennoch aus Anlass desselben. Es ist also nicht erforderlich, dass die Zusage bei Begründung des Arbeitsverhältnisses oder mit Blick auf dessen Fortbestand erfolgt. Selbst eine **nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses** erteilte Zusage kann bAV sein.¹¹⁰ Allerdings sollte der Zeitraum zwischen Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Erteilung der Zusage nicht zu groß sein, um den kausalen Bezug zum Arbeitsverhältnis nicht in Frage zu stellen.

Das Merkmal „aus Anlass eines Arbeitsverhältnisses“ dient dazu, die bAV von Versorgungsversprechen aus **anderen Anlässen** abzugrenzen. Hier kommen insbesondere verwandtschaftliche, freundschaftliche oder sonstigen Beziehungen in Betracht. In der Praxis stellt sich häufig die Frage, ob die Erteilung einer Zusage an die im Unternehmen **mitarbeitenden Verwandten und/oder Ehegatten/Lebensgefährten** des Arbeitgebers unter den Anwendungsbereich des BetrAVG fallen. Auch die Zusageerteilung an einen am Unternehmen **beteiligten Gesellschafter** wirft derartige Fragen auf. 64

Praxistipp

Von einer Zusage aus „Anlass eines Arbeitsverhältnisses“ ist in diesen Fällen dann auszugehen, wenn die Versorgungsberechtigten eine **Zusage** erhalten, die denen anderer Arbeitnehmer des Arbeitgebers **vergleichbar** ist (sog. Fremdvergleich). Soll einem am Unternehmen als **Gesellschafter** Beteiligten eine Zusage erteilt werden, so ist im Rahmen des § 17 Abs. 1 S. 2 BetrAVG die Frage zu beantworten, ob dies aus Anlass einer Tätigkeit für das Unternehmen oder aus Anlass seiner Beteiligung als Gesellschafter geschieht.¹¹¹ Sofern die Zusage nicht ausschließlich aufgrund seiner Tätigkeit erteilt wird, ist das Erfordernis „aus Anlass einer Tätigkeit für das Unternehmen“ nicht erfüllt.¹¹² 

bb) Motiv der Zusage

Das **Motiv der Erteilung einer Zusage** hingegen ist für die Eröffnung des sachlichen Anwendungsbereichs des BetrAVG unbeachtlich. Ob der Arbeitgeber mit 65

¹¹⁰ BAG, Urt. v. 8.5.1990 – 3 AZR 121/89 – NZA 1990, 931.

¹¹¹ Siehe Rn. 291.

¹¹² Blomeyer/Rolfs/Otto/Rolfs, § 1 Rn. 34.

der Zusage den Arbeitnehmer bspw. für eine Tätigkeit in seinem Unternehmen gewinnen, belohnen oder ihn damit im Unternehmen halten will, spielt keine Rolle.

- 66 Zwar ist es nach heute allgemeiner Meinung anerkannt, dass Anwartschaften und Ansprüche auf eine bAV (zumindest auch) **Entgeltcharakter** haben.¹¹³ Es ist jedoch unerheblich, ob der Arbeitgeber mit einer Zusage die **Betriebstreue** des Arbeitnehmers entgelten oder sie aus anderen Gründen, bspw. aus **Fürsorge**, erteilen will.¹¹⁴

4. Zusage auf Versorgung gerichtet

- 67 Um unter den sachlichen Anwendungsbereich des BetrAVG zu fallen, muss die Zusage auf die **Versorgung des Berechtigten** gerichtet sein, also einen **Versorgungszweck** verfolgen. Voraussetzung dafür ist, dass der Anspruch auf die Leistung durch den Eintritt eines der in § 1 Abs. 1 S. 1 BetrAVG genannten biometrischen Risiken (Alter, Invalidität und/oder Tod) ausgelöst wird.

a) Versorgungszweck

- 68 Für das Vorliegen des **Versorgungszwecks** ist es erforderlich, dass die zugesagten Leistungen dazu dienen, den Berechtigten bei Eintritt der in der Zusage erwähnten biometrischen Risiken (**Eintritt des Versorgungsfalles**) zu „versorgen“. Dabei ist der Begriff der Versorgung **weit auszulegen**. Davon sind alle Leistungen umfasst, die den Lebensstandard des Arbeitnehmers oder seiner Hinterbliebenen im Versorgungsfall verbessern sollen.¹¹⁵ Ein **Ausscheiden des Versorgungsberechtigten aus dem Erwerbsleben** ist dabei grundsätzlich keine zwingende Voraussetzung für das Vorliegen des erforderlichen Versorgungszwecks.¹¹⁶ Von dessen Vorliegen ist in der Regel bereits dann auszugehen, wenn eines der in § 1 Abs. 1 S. 1 BetrAVG genannten und zugesagten **biometrischen Risiken eintritt**.
- 69 Das Vorliegen des Versorgungszwecks ist weiterhin nicht vom Inhalt und der Höhe der zugesagten Leistung abhängig. Eine Angemessenheitsprüfung findet nicht statt. Auch **Leistungen in geringfügiger Höhe** sind geeignet, den Lebensstandard des Arbeitnehmers bei Eintritt des Versorgungsfalles zumindest vorübergehend zu verbessern.¹¹⁷

¹¹³ Siehe Rn. 24.

¹¹⁴ Blomeyer/Rolfs/Otto/Rolfs, § 1 Rn. 17; Höfer/de Groot/Küpper/Reich/Höfer, BetrAVG, Bd. I, Kap. 2, Rn. 2.

¹¹⁵ Siehe bspw. BAG, Urt. v. 20.3.2018 – 3 AZR 277/16 – VersR 2018, 1087.

¹¹⁶ Siehe für die Altersleistung Rn. 76 und für die Invaliditätsleistung Rn. 125.

¹¹⁷ Höfer/de Groot/Küpper/Reich/Höfer, BetrAVG, Bd. I, Kap. 2, Rn. 37.1.

Praxistipp

So ist es insbesondere nicht erforderlich, dass die Leistung ihrer Höhe nach tatsächlich substantiell zur Versorgung des Berechtigten beiträgt. Bspw. kann auch ein einmal jährlich zu zahlendes **Weihnachtsgeld für Betriebsrentner** eine bAV sein.¹¹⁸



Ebenso kommt es nicht auf eine **Bedürftigkeit des Versorgungsberechtigten** an. Es spielt also bspw. keine Rolle, ob der Versorgungsberechtigte aufgrund seiner privaten Lebensverhältnisse die versprochene Leistung zur Aufrechterhaltung seines Lebensstandards nach Eintritt eines Versorgungsfalles tatsächlich benötigt.

b) Abhängigkeit vom Eintritt eines biometrischen Risikos

Eine bAV nach BetrAVG liegt gemäß § 1 Abs. 1 S. 1 BetrAVG nur vor, wenn der Anspruch auf die Leistung vom Eintritt mindestens eines der dort genannten **biologischen Ereignisse** Alter, Invalidität und/oder Tod (**sog. biometrische Risiken**) abhängig ist. Sollte sich das durch die Zusage abgesicherte biometrische Risiko realisieren, wird vom **Eintritt des Versorgungsfalles** gesprochen.

Für die Eröffnung des sachlichen Anwendungsbereichs des BetrAVG ist es dabei ausreichend, wenn durch die Zusage **nur eines** dieser **biometrischen Risiken** (Alter, Invalidität oder Tod) abgesichert wird. In der Praxis erstrecken sich Zusagen aber häufig auf **mehrere oder sämtliche der genannten Risiken**.

In neueren Zusagen ist gelegentlich zu beobachten, dass den Versorgungsberechtigten ein **Wahlrecht** mit Blick auf die **Leistungsart (sog. Flexible-Benefits-Modelle)** eingeräumt wird.¹¹⁹

Beispiel

Arbeitnehmer A erhält eine Direktzusage. In diesem Rahmen kann er wählen, ob er die neben einer Altersrente angebotene Hinterbliebenenversorgung abwählt und sich stattdessen für eine Erhöhung der Altersrente entscheidet. Auf diese Weise kann A die bAV flexibel nach seiner individuellen Situation gestalten.



Die biometrischen Risiken unterliegen einem strengen **Numerus clausus**. Es dürfen nur die in § 1 Abs. 1 S. 1 BetrAVG genannten Ereignisse Alter, Invalidität und/oder Tod abgesichert werden. Sollte die Zusage andere Risiken des Arbeitnehmers abdecken, handelt es sich nicht mehr um bAV i.S.d. BetrAVG.¹²⁰

¹¹⁸ BAG, Urt. v. 18.2.2003 – 3 AZR 81/02 – NZA 2004, 98.

¹¹⁹ Siehe auch Kap. 5 Rn. 142.

¹²⁰ Siehe ausführlich Rn. 238 ff.

5. Biometrisches Risiko Alter

- 75 Das in der Praxis **am häufigsten** mit einer Zusage auf bAV **abgesicherte biometrische Risiko** ist das des Alters. Das BetrAVG enthält insoweit **keine Vorgaben bzgl. der Tatbestandsvoraussetzungen und Rechtsfolgen**. Deswegen sind in der Zusage die leistungsauslösenden Voraussetzungen des Versorgungsfalls, insbesondere die Regelaltersgrenze und ggf. die Altersgrenze für eine vorgezogene Altersleistung zu definieren. Gleiches gilt für die Form der Altersleistung, deren Höhe und ggf. für die Dauer der zu erbringenden Zahlungen. Dabei ist stets auch die **sozialpolitische Funktion** der bAV im Blick zu behalten. Als eine die gesetzliche Rentenversicherung ergänzende Leistung hat eine bAV-Altersleistung existenzsichernde Funktion: Sie soll der Versorgung des Berechtigten dienen, wenn er aufgrund des Erreichens einer bestimmten Altersgrenze kein Erwerbseinkommen (ggf. in voller Höhe) mehr erzielen kann.

a) Voraussetzungen der Altersleistung

- 76 Eine Altersleistung i.S.d. § 1 Abs. 1 S. 1 BetrAVG knüpft an das Erreichen eines **bestimmten Lebensalters** an und muss den Zweck haben, den Versorgungsberechtigten im Falle seines „Alters“ zu versorgen (**Versorgungszweck**).¹²¹
- 77 Da das BetrAVG nicht definiert, ab wann ein Versorgungsberechtigter als „alt“ in diesem Sinne zu betrachten ist, es also **keine gesetzliche Regelaltersgrenze** wie bspw. die gesetzliche Rentenversicherung in § 35 S. 2 SGB VI enthält, muss die Altersgrenze in der Zusage als eigene Regelaltersgrenze definiert werden.

aa) Regelaltersgrenze

- 78 Erforderlich ist also die Festlegung einer Altersgrenze, ab deren Erreichen die Altersleistung erbracht wird (**Regelaltersgrenze**). Dabei kann es sinnvoll sein, diese mit der arbeitsvertraglich festgelegten **Altersgrenze für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses** zu synchronisieren. Zwingend ist das aber nicht.¹²²
- 79 Ab welchem Lebensalter eine Versorgungsleistung als „**Altersleistung**“ betrachtet werden kann und somit den erforderlichen **Versorgungszweck** verfolgt, hängt von der **Verkehrsanschauung** ab. Das BAG orientiert sich insoweit grundsätzlich an der Möglichkeit, eine Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung in Anspruch zu nehmen.¹²³



Praxistipp

Auch in der Praxis ist die Regelaltersgrenze in den Zusagen in vielen Fällen identisch mit der gesetzlichen Regelaltersgrenze (bspw. „Vollendung des 67. Lebensjahres“) oder es wird in der Zusage

¹²¹ Siehe dazu Rn. 68.

¹²² Siehe Rn. 88.

¹²³ BAG, Urt. v. 20.2.2018 – 3 AZR 239/17 – AuR 2018, 251.

ohne Altersangaben auf die gesetzliche Regelaltersgrenze verwiesen. Wenn – wie bspw. durch das **RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz 2007**¹²⁴ geschehen – die Regelaltersgrenze des SGB VI angehoben wird, so betrachtet das BAG Verweisungen dieses Inhalts – sofern sie zeitlich vor dem Gesetz vereinbart wurden – in beiden Fällen grundsätzlich als dynamisch,¹²⁵ was zumindest im erstgenannten Fall durchaus zu hinterfragen ist.¹²⁶

Eine **höhere Regelaltersgrenze** als die sozialversicherungsrechtliche kann in der **80** Zusage ohne Weiteres vereinbart werden. In der Praxis finden sich solche Gestaltungen indes eher selten.

Häufiger zu finden, sind Zusagen, die eine **niedrigere Regelaltersgrenze** **81** festschreiben. Auch das ist grundsätzlich zulässig.¹²⁷ Allerdings darf der erforderliche Versorgungszweck der bAV dadurch nicht gefährdet werden.¹²⁸ Insbesondere die **Abgrenzung zu Übergangsgeldern** kann in diesen Fällen schwierig sein.¹²⁹ Nach Ansicht des BAG kann auch dann (noch) von einer bAV ausgegangen werden, wenn die **Regelaltersgrenze** der Zusage **bei Vollendung des 60. Lebensjahres** liegt.¹³⁰ Eine niedrigere Regelaltersgrenze hingegen bedarf immer einer besonderen Rechtfertigung, wenn sie als bAV anerkannt werden soll.

Wenngleich vom BAG bislang noch nicht ausdrücklich bestätigt, so spricht doch **82** viel dafür, dass für ab dem 1.1.2012 erteilte Zusagen erst ab der **Vollendung des 62. Lebensjahres** vom Vorliegen des Versorgungsfalles „Alter“ ausgegangen werden kann. Denn das BAG hat sich bei der Festlegung der zulässigen Altersgrenzen stets auch an den Ansichten der Finanzverwaltung zu dieser Frage orientiert. Diese aber betrachtet – vor dem Hintergrund der Anhebung der Altersgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung – aus steuerlicher Sicht für ab dem 1.1.2012 erteilte Zusagen die Vollendung des 62. Lebensjahres als frühestmögliche Altersgrenze in der bAV.¹³¹

Beispiel

Die Definition des Versorgungsfalles „Alter“ unter **Bezugnahme auf die Regelaltersgrenze des SGB VI** könnte folgendermaßen lauten:



„Der Anspruch auf die Altersleistung entsteht, wenn der Versorgungsberechtigte die jeweils für ihn maßgebliche Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (SGB VI) oder einer gleichgestellten berufsständischen Versorgungseinrichtung erreicht hat.“

124 Gesetz zur Anpassung der Regelaltersgrenze an die demographische Entwicklung und zur Stärkung der Finanzierungsgrundlagen (RV-Altersrentenanpassungsgesetz) vom 20.4.2007, BGBl. I S. 554.

125 BAG, Urt. v. 15.5.2012 – 3 AZR 11/10 – BAGE 141, 259 = NZA 2012, 878; BAG, Urt. v. 25.4.2017 – 3 AZR 540/15 – NZA 2017, 1392.

126 Siehe auch Kap. 8 Rn. 64.

127 BAG, Urt. v. 10.3.1992 – 3 AZR 153/91 – NZA 1993, 25.

128 Siehe Rn. 68.

129 Siehe Rn. 239 ff.

130 BAG, Urt. v. 20.2.2018 – 3 AZR 239/17 – NZA 2018, 716.

131 BMF-Schreiben vom 6.12.2017 – IV C 5 – S 2333/17/10002, Rn. 3.

bb) Vorgezogene oder verspätete Altersleistung

- 83 Oftmals enthalten Zusagen auf bAV einen Anspruch auf eine **vorgezogene Altersleistung**.¹³² Dadurch wird dem Versorgungsberechtigten das Recht eingeräumt, seine Altersrente **bereits vor Erreichen** der in der Zusage definierten **Regelaltersgrenze** verlangen zu können. Die „vorgezogene Altersleistung“ deckt also kein eigenes biometrisches Risiko ab, sondern bezieht sich ebenfalls auf das Risiko „Alter“.
- 84 Unter bestimmten Voraussetzungen hat ein Versorgungsberechtigter auch einen **gesetzlichen Anspruch** auf vorgezogene Altersleistung, **§ 6 BetrAVG**.¹³³ Von § 6 BetrAVG darf gemäß § 19 Abs. 1 und 3 BetrAVG **nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden**.¹³⁴ Das schließt aber die Möglichkeit nicht aus, die Regelaltersgrenze in der Zusage auf dasselbe Lebensalter anzusetzen wie die früheste Möglichkeit, eine Rente aus der GRV zu erhalten. Dann wird der Anspruch aus § 6 BetrAVG praktisch gegenstandslos.
- 85 Es empfiehlt sich, trotz § 6 BetrAVG in der Zusage Regelungen sowohl dem Grunde, als auch der Höhe nach zur vorgezogenen Altersleistung zu treffen. Denn die vor Erreichen der Regelaltersgrenze liegende Inanspruchnahme der Altersleistung stört in der Regel das der Zusage zugrundeliegende **Äquivalenzverhältnis**. Die dadurch entstehenden Mehrbelastungen kann der Arbeitgeber in der Regel durch eine Kürzung der Regelaltersrente ausgleichen.¹³⁵
- 86 Es kann sich des Weiteren auch empfehlen, in der Zusage spiegelbildlich eine Erhöhung der Regelaltersleistung für den Fall zu regeln, dass der Versorgungsberechtigte die Altersleistung erst **verspätet in Anspruch** nimmt.¹³⁶ Für diese Erhöhung dürften die gleichen Angemessenheitsmaßstäbe wie für eine Kürzung der Regelaltersrente wegen vorgezogener Inanspruchnahme gelten.

cc) Ergänzende Tatbestandsvoraussetzungen

- 87 Die Zahlung der Altersleistung kann – im Rahmen des arbeitsrechtlich allgemein Zulässigen – in der Zusage von weiteren Voraussetzungen abhängig gemacht werden.

Ausscheidensklausel

- 88 So ist die Entstehung des Anspruchs in der Praxis oftmals nicht allein durch das Erreichen der Regelaltersgrenze, sondern auch durch das **altersbedingte Aus-**

132 Siehe dazu im Detail Kap. 8 Rn. 146 ff.

133 Das gilt gemäß § 22 Abs. 3 Nr. 3 BetrAVG auch für die reine Beitragszusage.

134 Siehe Rn. 318 ff.

135 Siehe Kap. 8 Rn. 172 ff.

136 Blomeyer/Rolfs/Otto/Rolfs, § 6 Rn. 126 m.w.N.

scheiden des Versorgungsberechtigten **aus dem Unternehmen** bedingt (sog. **Ausscheidensklausel**). Dadurch kann die Regelaltersgrenze mit der arbeitsvertraglich festgelegten **Altersgrenze der Beendigung des Arbeitsverhältnisses** synchronisiert werden. In diesen Fällen erhält bspw. ein Versorgungsberechtigter, der auch nach Erreichen der Regelaltersgrenze im Unternehmen verbleibt, die Versorgungsleistung erst nach seinem Ausscheiden.

Die Ausscheidensklausel kann sich auch auf das altersbedingte **Ausscheiden** **89** **aus dem Erwerbsleben** beziehen. Dann ist der Anspruch auf die Versorgungsleistung auch davon abhängig, dass der Versorgungsberechtigte nach seinem altersbedingten Ausscheiden aus dem Unternehmen keine Tätigkeit bei einem etwaigen Nachfolgearbeitgeber ausübt.

Beispiel

Die Definition des Versorgungsfalles „Alter“ bei **Verwendung einer Ausscheidensklausel** in einer Zusage könnte folgendermaßen lauten:



„Die Altersleistung wird dem Mitarbeiter nach Erreichen der jeweiligen Regelaltersgrenze in der GRV (SGB VI) gewährt, sofern der Mitarbeiter deswegen aus den Diensten des Unternehmens ausscheidet.“

Zwingend ist die Aufnahme einer **Ausscheidensklausel** in die Zusage aber **nicht**. **90** Aus **arbeitsrechtlicher Sicht** gefährdet ihr Fehlen insbesondere nicht den erforderlichen Versorgungszweck.¹³⁷ Denn grundsätzlich ist es dem Arbeitgeber im Rahmen des BetrAVG erlaubt, eine Altersgrenze festzulegen, zu der typischerweise mit einem Ausscheiden aus dem Erwerbs- oder Berufsleben gerechnet werden kann.¹³⁸ So spricht viel dafür, dass eine Versorgungszusage, deren Altersgrenze das 60. (bzw. für neuere Zusagen das 62.¹³⁹) Lebensjahr nicht unterschreitet, ohne weitere Voraussetzungen, also insbesondere ohne Ausscheidensklausel, den erforderlichen Versorgungszweck verfolgt.¹⁴⁰

Das deckt sich auch mit der **steuerlichen Perspektive**. So liegt nach Ansicht **91** des BFH eine bAV bereits dann vor, wenn der Eintritt des Versorgungsfalles nur von der Erreichung der festgelegten Altersgrenze abhängig ist. Der gleichzeitige Bezug von Versorgungsleistung und Erwerbseinkommen nach Erreichen der Regelaltersgrenze ist danach nicht problematisch.¹⁴¹ Dem folgt auch die Finanzverwaltung,

137 Siehe zum Begriff des Versorgungszwecks Rn. 68.

138 BAG vom 28.10.2008 – 3 AZR 317/07 – BAGE 128, 199 = NZA 2009, 844.

139 Siehe Rn. 78 ff.

140 BAG, Urt. v. 28.10.2008 – 3 AZR 317/07 – BAGE 128, 199 = NZA 2009, 844, wobei das BAG eine endgültige Festlegung insoweit offenließ.

141 BFH, Urt. v. 23.10.2013 – I R 60/12 – DStR 2014, 641; so auch Höfer/Veith/Verhuvén/Höfer, BetrAVG, Bd. II, § 6a, Rn. 92.1.

wenn sie Regelungen zur bilanzsteuerrechtlichen Behandlung einer Zusage für den Fall trifft, dass Versorgungsleistungen bei Fortbestand des Dienstverhältnisses bezogen werden.¹⁴²

- 92 Die Frage, ob eine Altersleistung ohne ein Ausscheiden aus dem Erwerbsleben einen **sozialversicherungsrechtlichen Versorgungsbezug** darstellt, wird in der Literatur im Ergebnis wohl bejaht.¹⁴³ Richtigerweise geht auch das BSG davon aus, ebenso wie die Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger.¹⁴⁴

Antragserfordernis

- 93 Oftmals enthalten Zusagen in der Praxis auch ein sog. **Antragserfordernis**. Danach wird die Zahlung der Altersleistung von der Stellung eines entsprechenden Antrags durch den Versorgungsberechtigten abhängig gemacht. Für den Arbeitgeber hat das bspw. den Vorteil, dass er – insbesondere mit Blick auf die mit unverfallbaren Anwartschaften ausgeschiedenen Arbeitnehmer – nicht die Last der Nachforschungen über den Verbleib der Versorgungsberechtigten trägt.
- 94 Allerdings darf ein Antragserfordernis nicht gegen zwingende Vorschriften des BetrAVG verstoßen. Insbesondere ist es **unzulässig die Entstehung des Anspruchs** auf die Versorgungsleistung von einer Antragstellung abhängig zu machen.¹⁴⁵ Deswegen sollte in der Zusage geregelt werden, dass die Versorgungsleistungen lediglich ruhen, solange kein Antrag gestellt wird.¹⁴⁶



Beispiel

Vor diesem Hintergrund könnte die **Formulierung eines Antragserfordernisses** folgendermaßen lauten:

„Die Auszahlung der Altersleistung ist davon abhängig, dass der Versorgungsberechtigte spätestens drei Monate vor Erreichen der Regelaltersgrenze die Altersleistung bei dem Unternehmen in Schriftform beantragt. Wird der Antrag nicht fristgerecht gestellt, so bleibt der Anspruch auf Altersleistung gleichwohl bestehen.“

Wartezeit und Vorschaltzeit

- 95 Eine Zusage auf BAV kann mit einer sog. **Wartezeit** versehen werden.¹⁴⁷ Dabei handelt es sich um eine Mindestbeschäftigungszeit, die ein Arbeitnehmer nach Erteilung der Zusage zurückgelegt haben muss, um einen Anspruch auf die Leistung

¹⁴² BMF-Schreiben v. 18.9.2017, IV C 6 – S 2176/07/10006, Rn. 1 ff.

¹⁴³ Höfer/Veit/Verhufen/Höfer/Veit, BetrAVG Bd. II, Kap. 43 Rn. 36, ebenso Waltermann, NZA 2007, 781, 782; Blomeyer/Rolfs/Otto/Rolfs, Teil 5, Rn. 53.

¹⁴⁴ BSG, Urt. v. 25.8.2004 – B 12 KR 30/03 – NZS 2005, 370, Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger, Rundschreiben vom 21.11.2018, 61.

¹⁴⁵ BAG, Urt. v. 23.1.2018 – 3 AZR 448/16 – BAGE 161, 335 = NZA 2018, 1558.

¹⁴⁶ Zum Sonderfall der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes siehe Kap. 13 Rn. 221 ff.

¹⁴⁷ Siehe bspw. für die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes Kap. 13 Rn. 215 ff.

erwerben zu können. Der Arbeitgeber ist bei der Festlegung einer Wartezeit grundsätzlich frei, solange er nicht gegen höherrangiges Recht verstößt.¹⁴⁸

Beispiel

Eine Wartezeit kann **leistungsausschließend** wirken. Dann ist ein Arbeitnehmer, der die Wartezeit nicht erfüllen kann, von der Leistung gänzlich ausgeschlossen. Zum Beispiel: *„Voraussetzung für die Gewährung einer Altersrente ist eine Betriebszugehörigkeitsdauer des Mitarbeiters von mindestens fünfzehn Jahren.“*

Eine Wartezeit kann aber auch **leistungsaufschiebend** ausgestaltet sein. In diesem Fall wird nur die Entstehung des Leistungsanspruchs auf einen späteren Zeitpunkt verschoben. Zum Beispiel: *„Die Altersleistung wird frühestens zehn Jahre nach Zusageerteilung gewährt.“*



Gelegentlich finden sich in der Praxis auch sog. **Vorschaltzeiten**. Hier kündigt der Arbeitgeber die Erteilung der Zusage zu einem späteren Zeitpunkt lediglich an (**Zusage auf die Zusage**).¹⁴⁹ Vor Erreichen dieses Zeitpunkts besteht die Zusage aus rechtlicher Sicht noch nicht. Um zu vermeiden, dass damit die Unverfallbarkeitsbestimmungen des § 1b Abs. 1 BetrAVG umgangen werden, geht die ständige Rechtsprechung des BAG davon aus, dass die Zusage auf die Zusage bereits als Versorgungszusage i.S.d. § 1b Abs. 1 BetrAVG anzusehen ist, wenn dem Arbeitgeber nach Ablauf der vereinbarten Vorschaltzeit kein Entscheidungsspielraum mehr über den Inhalt und den Umfang der zu erteilenden Zusage verbleibt.¹⁵⁰ Damit wirkt eine Vorschaltzeit in diesen Fällen regelmäßig wie eine Wartezeit.

dd) Besonderheiten versicherungsförmiger Durchführungswege

In den **versicherungsförmigen Durchführungswegen** Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds bestimmt sich der Inhalt der Zusage regelmäßig nach dem Inhalt des Versicherungsvertrages.¹⁵¹ Das gilt auch für die (leistungs-)**konkurrent rückgedeckte Direktzusagen und Unterstützungskassenzusagen**,¹⁵² was auch Besonderheiten mit Blick auf den Versorgungsfall „Alter“ erzeugt.

Arten von Versicherungsverträgen

Das Risiko „Alter“ wird in den versicherungsförmigen Durchführungswegen typischerweise durch den Abschluss eines **Lebensversicherungs- oder Pensions-**

148 BAG, Urt. v. 24.2.2004 – 3 AZR 5/03 – BAGE 109, 354 = NZA 2004, 789, siehe auch Kap. 8 Rn. 24 ff.

149 Siehe auch Kap. 8 Rn. 21.

150 BAG, Urt. v. 24.2.2004 – 3 AZR 5/03 – BAGE 109, 354 = NZA 2004, 789.

151 Siehe Rn. 347.

152 Siehe Rn. 348 f.

fondsvertrags abgedeckt. In der Regel handelt es sich dabei um Rentenversicherungen oder kapitalbildende Lebensversicherungen.¹⁵³ Daneben ist in jüngster Zeit zu beobachten, dass auch mit Blick auf das Risiko „Alter“ Zusatzversicherungen oder andere selbständige Versicherungsverträge, in der bAV Verwendung finden sollen, bspw. **Pflegeversicherungen oder Dread Disease-Versicherungen**.¹⁵⁴ Der sachliche Anwendungsbereich des BetrAVG ist jedoch nur eröffnet, soweit mit diesen Verträgen das Risiko „Alter“ im betriebsrentenrechtlichen Sinne oder ein anderes in § 1 Abs. 1 S. 1 BetrAVG genanntes biometrisches Risiko abgedeckt wird.¹⁵⁵

Regelaltersgrenze und flexibler Renteneintritt

- 99 Viele für versicherungsförmige Zusagen verwendete Versicherungsverträge enthalten neben einer Regelaltersgrenze auch das Recht des Versorgungsberechtigten, den **Zeitpunkt der Versorgungsleistung flexibel** zu bestimmen. Auf diese Weise kann der Leistungszeitpunkt mit dem individuellen Eintritt des Versorgungsberechtigten in den Ruhestand synchronisiert werden.



Beispiele

Gebräuchlich ist insoweit bspw. die Vereinbarung von:

- **Abrufphasen:** Diese geben dem Versorgungsberechtigten das Recht, die Leistung bereits vor dem im Versicherungsschein genannten Rentenbeginn (Regelaltersgrenze), bspw. fünf Jahre früher, verlangen zu können. Wird davon Gebrauch gemacht, erfolgt eine Neuberechnung der Leistungshöhe.
- **Rentenbeginnphasen:** Hier kann der Versorgungsberechtigte innerhalb eines vereinbarten Zeitraums, der sich bspw. über 7 Jahre erstreckt, wählen, ab welchem Zeitpunkt die Leistung gezahlt werden soll (tatsächlicher Rentenbeginn). Solange er sein Wahlrecht nicht ausübt, wird die Leistung nicht erbracht. Eine Zahlung erfolgt aber spätestens zum Ende Rentenbeginnphase.
- **Verlängerungsoptionen.** Sie gewähren dem Versorgungsberechtigten das Recht, die im Versicherungsschein ausgewiesene Regelaltersgrenze einmalig – bspw. um 5 Jahre – hinauszuschieben. In diesem Fall erfolgt ebenfalls eine Neuberechnung der Leistungshöhe.

b) Höhe der Altersleistung (Leistungszusagen)

- 100 Die **Höhe der Altersleistung** ist vom BetrAVG nicht vorgegeben, weswegen auch sie in der Zusage geregelt werden muss. Insoweit gibt es vielfältige Gestaltungsmöglichkeiten. Diese richten sich u.a. danach, ob es sich um eine Leistungszusage oder um eine beitragsorientierte Zusage handelt.¹⁵⁶ Zunächst soll der Blick auf die **Leis-**

¹⁵³ Siehe Rn. 398.

¹⁵⁴ Siehe Rn. 152ff., 157.

¹⁵⁵ Siehe Rn. 152ff.

¹⁵⁶ Siehe Rn. 467.

tungszusage gerichtet werden.¹⁵⁷ Sie liegt gemäß § 1 Abs. 1 S. 1 BetrAVG dann vor, wenn zwar die **Höhe der versprochenen Leistung**, nicht aber der zur Erzeugung dieser Leistung erforderliche Aufwand Bestandteil des Versorgungsversprechens ist.¹⁵⁸

Abgesehen von der – in der Praxis kaum noch zu findenden – simplen Form der **Festbetragszusage** bestimmt sich die Höhe einer Leistungszusage in der Regel durch eine **Berechnungsformel**, die Teil des Versorgungsversprechens ist. Die Regelungen zur Ermittlung der Höhe der Altersleistung in Leistungszusagen weisen in der Praxis eine große Vielfalt auf.

Beispiele

- **Festbetragszusagen:** Hier wird die Höhe der Altersleistung fest vereinbart. Zum Beispiel: „*Es wird eine Altersleistung in Höhe von 200 € monatlich zugesagt.*“
 - **Endgehaltsabhängige Zusagen:** Die Höhe der Altersleistung bestimmt sich hier nach einem in der Zusage festgelegten Prozentsatz des letzten Gehaltes des Versorgungsberechtigten vor Eintritt des Versorgungsfalles (ruhegeldfähiges Endgehalt). **Zum Beispiel:** „*Es wird eine Altersleistung in Höhe von 3% des ruhegeldfähigen Endgehalts zugesagt.*“
 - **Dienstzeitabhängige Zusagen:** Im Rahmen dieser Gestaltung bestimmt sich die Höhe der Altersleistung nach der Anzahl der anrechenbaren Dienstjahre, die der Versorgungsberechtigte bis zum Eintritt des Versorgungsfalles ableistete. Oftmals wird deren Anzahl limitiert. **Zum Beispiel:** „*Es wird eine Altersleistung in Höhe von 10 € pro anrechenbarem Dienstjahr zugesagt. Berücksichtigungsfähig sind maximal 25 anrechenbare Dienstjahre.*“
 - **Kombinierte endgehalts- und dienstzeitabhängige Zusagen:** In Kombination bestimmt sich die Höhe der Altersleistung nach der Anzahl der Dienstjahre und nach dem ruhegeldfähigen Endgehalt. **Zum Beispiel:** „*Die Höhe Altersleistung bestimmt sich nach 0,2% des ruhegehaltfähigen Endgehalts multipliziert mit der Zahl der anrechenbaren Dienstjahre.*“
 - **Bausteinzusagen:** Die Höhe der Altersleistung bestimmt sich hier nach der Summe der vom Versorgungsberechtigten bis zum Eintritt des Versorgungsfalles erworbenen Versorgungsbausteine. **Zum Beispiel:** „*Der Versorgungsberechtigte erwirbt pro Dienstjahr einen Versorgungsbaustein auf Altersrente. Der Wert eines Versorgungsbausteins bestimmt sich nach der anliegenden Tabelle in Abhängigkeit von dem Lebensalter, in dem der jeweilige Versorgungsbaustein erworben wird. Die Höhe der Altersrente bestimmt sich nach der Summe der Werte der vom Versorgungsberechtigten bis zum Eintritt des Versorgungsfalles erworbenen Versorgungsbausteine.*“
-

Einen **Sonderfall der Leistungszusagen** stellen Gestaltungen dar, nach denen sich die Höhe der Versorgungsleistung unter Berücksichtigung anderer Versorgungsleistungen berechnet.

¹⁵⁷ Zu den beitragsorientierten Zusagen siehe Rn. 104 ff.

¹⁵⁸ Siehe Rn. 470.

**Beispiele**

Zu nennen sind hier bspw.:

- **Zusagen mit Anrechnungsklauseln:** Hier wird eine (in der Regel hohe) Leistungszusage auf bAV erteilt, auf die andere Versorgungsbezüge, insbesondere aus der gesetzlichen Rentenversicherung, angerechnet werden.
- **Gesamtversorgungszusagen:** Hier wird ein bestimmtes Versorgungsniveau (bspw. 75% des zuletzt bezogenen Netto-Einkommens) definiert. Soweit die Leistungen aus anderen Versorgungsbezügen, insbesondere der gesetzlichen Rentenversicherung, nicht ausreichen, um dieses Niveau zu erreichen, wird die Differenz durch die bAV aufgefüllt.

- 103 Diese Gestaltungen sind allerdings in **neueren Zusagen kaum noch zu finden**, da sie infolge der Absenkung des Leistungsniveaus der gesetzlichen Rentenversicherung kostenintensiv und für den Arbeitgeber schwer kalkulierbar sind.¹⁵⁹

c) Höhe der Altersleistung (beitragsorientierte Zusagen)

- 104 Neuere Zusagen werden in der Regel als beitragsorientierte Zusagen erteilt.¹⁶⁰ Auch sie zeichnen sich mit Blick auf die Bestimmung der Höhe der Altersleistung in der Praxis durch eine **große Gestaltungsvielfalt** aus. Die konkrete Ausgestaltung hängt u.a. davon ab, ob es sich um eine unmittelbare Zusage (Direktzusage) oder eine mittelbare Zusage (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds, Unterstützungskasse) handelt.¹⁶¹

aa) Beitragshöhe

- 105 Gemeinsam ist beitragsorientierten Zusagen, dass die Höhe der Leistung von der **Höhe der aufgewendeten Beiträge** abhängt. In der Praxis bestimmt sich die Höhe der Beiträge oft als Prozentsatz der versorgungsfähigen Bezüge, wobei Bemessungsgrundlage die Grundvergütung des Arbeitnehmers ist; gelegentlich wird auch die variable Vergütung einbezogen.¹⁶²
- 106 Da Vergütungsbestandteile, die **über der jeweiligen BBG** liegen, nicht sozialversicherungspflichtig sind, erwerben die betreffenden Arbeitnehmer insoweit keine Ansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Um ihnen dennoch eine ausreichende Altersleistung zu gewähren, gewichten beitragsorientierte Zusagen die Beiträge zur bAV in der Praxis oftmals unterschiedlich: Für Entgelt bis zur BBG werden geringere Beiträge gewährt als für Entgelt oberhalb der BBG (**sog. gespaltenen Rentenformel** oder **Splitbeiträge**).

¹⁵⁹ Siehe dazu auch: Höfer/de Groot/Küpper/Reich/Höfer, BetrAVG, Bd. I, Kap. 2, Rn. 49.

¹⁶⁰ Siehe Rn. 467.

¹⁶¹ Siehe zu den Begriffen Rn. 342f., 344 ff.

¹⁶² Siehe auch: Becker/Lingenfelser/Puschinski, 11f.

Praxistipp

Im Median liegt der Beitragssatz dieser Gestaltungen für versorgungsfähige Bezügeteile unterhalb der BBG bei 3% und für die oberhalb der BBG bei 10%. Allerdings beziehen sich diese Werte auf sämtliche Beiträge zur bAV und nicht nur auf die für Altersleistungen.¹⁶³



Die Beitragshöhe richtet sich in der Praxis gelegentlich auch nach der Dauer der **Betriebszugehörigkeit** des Versorgungsberechtigten. 107

bb) Unmittelbare beitragsorientierte Zusagen

Mit Blick auf die Höhe der Altersleistung lassen sich beitragsorientierte Zusagen **108** danach unterscheiden, ob die Beiträge im Rahmen einer unmittelbaren oder einer mittelbaren Zusage aufgewendet werden.¹⁶⁴

Unmittelbare beitragsorientierte Zusagen werden in der Praxis über den **109** Durchführungsweg **Direktzusage**¹⁶⁵ umgesetzt. In diesem Rahmen gibt es Gestaltungen, nach denen die Beiträge beim Arbeitgeber verbleiben (**sog. interne Finanzierung**) und Gestaltungen, nach denen die Beiträge zur Finanzierung der Versorgungszusage an einen Dritten gezahlt werden (**sog. externe Finanzierung**).

Interne Finanzierung

Wird eine beitragsorientierte Zusage intern finanziert, verbleiben die zugesagten **110** Beiträge beim Arbeitgeber. Sie werden nur „aufgewendet“ und nicht tatsächlich „gezahlt“. Durch eine Berechnungsformel, die ebenfalls Bestandteil der Zusage ist, werden die aufgewendeten Beiträge **in eine Altersleistung umgerechnet**. In der Praxis finden sich insoweit verschiedene Modelle.

Beispiele

- **Versicherungsmathematische Berechnung:** Hier ergibt sich die Höhe der Altersleistung aus einer Berechnung der aufgewendeten Beiträge unter Verwendung versicherungsmathematischer Annahmen wie Sterbewahrscheinlichkeiten, Fluktuation und Zinseffekte.¹⁶⁶ **Zum Beispiel:** „Die Höhe der Altersleistung beträgt unter der Annahme, dass die zugesagten Beiträge bis zum Eintritt des Versorgungsfalles aufgewendet werden, 200 € monatlich.“
- **Höhe des Versorgungskapitals:** Hier ergibt sich die Höhe der Altersleistung allein aus der Summe der aufgewendeten Beiträge. Oftmals erhöht sich diese noch um eine garantierte Mindestverzinsung der Beiträge. **Zum Beispiel:** „Die Höhe der Altersleistung (Kapital) ergibt sich aus der Summe der aufgewendeten Beiträge des Arbeitgebers. Diese Beiträge werden bis zum Eintritt des Versorgungsfalles mit einem jährlichen Zinssatz verzinst. Die Verzinsung erhöht die Altersleistung. Die Höhe des jährlichen Zinssatzes beträgt 2,5%.“



163 Becker/Lingenfeller/Puschinski, 12, bezogen auf die dort untersuchten Unternehmen.

164 Siehe zu den Begriffen Rn. 342f., 344 ff.

165 Siehe Rn. 363 ff.

166 Siehe auch Kap. 4 Rn. 43 ff.; Kap. 5 Rn. 19 ff.

In älteren Zusagen finden sich garantierte Verzinsungen von bis zu 6%. Neuere Zusagen hingegen verwenden feste Zinsgarantien seltener. Häufig werden stattdessen **kapitalmarktorientierte Zinsmodelle** genutzt, deren Zinssatz bspw. von einer fiktiven Kapitalanlage abhängt.¹⁶⁷

- **Bausteinzusagen:** Hier bestimmt sich die Höhe der Altersleistung nach der Summe des Wertes der mit den zugesagten Beiträgen vom Versorgungsberechtigten erworbenen Versorgungsbausteine.¹⁶⁸

Externe Finanzierung

- 111 Der Arbeitgeber kann die zugesagten Beiträge zur Finanzierung eines beitragsorientierten unmittelbaren Versorgungsversprechens auch extern anlegen.¹⁶⁹ In diesen Fällen werden in der Praxis die **Rahmenbedingungen der Anlage** oftmals in der Zusage geregelt und somit **Bestandteil des Versorgungsversprechens**.¹⁷⁰ Bestimmt sich dabei die Höhe der Altersleistung allein nach dem Ergebnis der externen Anlage, wird von einer **kongruent (auch leistungskongruent) rückgedeckten Zusage** gesprochen.¹⁷¹ In der Praxis ist eine **große Vielfalt von Gestaltungen** dieser Art zu finden.



Beispiele

- **Wertpapiergebundene Zusagen (mit garantierter Leistungshöhe):**¹⁷² Hier erwirbt der Arbeitgeber in Höhe der zugesagten Beiträge Anteile an einem Fondssondervermögen, die in entsprechender Höhe dem einzelnen Arbeitnehmer zugeordnet werden. Die Höhe der Altersleistung bestimmt sich nach dem Wert der dem Arbeitnehmer zugeordneten Fondsanteile bei Eintritt des Versorgungsfalles (Kapitalertrag). Um zu vermeiden, dass durch die alleinige Abhängigkeit der Leistungshöhe vom Kapitalertrag die Vorschriften des BetrAVG verletzt werden¹⁷³ sowie, um dem Versorgungsberechtigten ein gewisses Versorgungsniveau zu garantieren, wird oft eine garantierte (Mindest-)Höhe der Versorgungsleistung zugesagt. **Zum Beispiel:** „Die Höhe der Altersleistung (Kapital) ergibt sich aus der Summe der aufgewendeten Beiträge des Arbeitgebers. Diese Beiträge werden bis zum Eintritt des Versorgungsfalles mit einem jährlichen Zinssatz von 2,5% verzinst. Die Verzinsung erhöht die Altersleistung (garantierte Altersleistung). Sofern der Gegenwert der Summe aller bis zum Entstehen eines Anspruchs auf Altersleistung zugunsten des Mitarbeiters gemäß dieser Versorgungsordnung erworbenen Fondsanteile höher ist als die garantierte Altersleistung, erhält der Mitarbeiter zusätzlich diesen Kapitalertrag als Kapitalleistung.“

¹⁶⁷ Becker/Lingenfeller/Puschinski, 12.

¹⁶⁸ Siehe für ein Beispiel Rn. 101 entsprechend.

¹⁶⁹ Damit ist allerdings nicht die Erteilung einer Zusage über einen mittelbaren Durchführungsweg nach dem BetrAVG gemeint, sonst würde es sich nicht mehr um eine unmittelbare, sondern um eine mittelbare Zusage handeln.

¹⁷⁰ Natürlich bleibt es dem Arbeitgeber unbenommen, seine Mittel auch dann extern anzulegen, wenn die Parameter der Anlage nicht Bestandteil der Zusage sind.

¹⁷¹ Zur leistungskongruent rückgedeckten Direktzusage siehe Rn. 349.

¹⁷² Siehe auch Kap. 4 Rn. 30.

¹⁷³ Siehe dazu bspw. Rn. 491 ff.

- **Bausteinzusagen:** Wie bereits erwähnt, bestimmt sich im Rahmen von Bausteinzusagen die Höhe der Altersleistung nach der Summe der vom Versorgungsberechtigten erworbenen Versorgungsbausteine.¹⁷⁴ Im Rahmen einer unmittelbaren beitragsorientierten Zusage, die extern finanziert ist, kann sich der Wert der einzelnen Bausteine bspw. nach dem jährlichen Kapitalertrag der externen Anlage ermitteln, wobei auch hier in der Regel eine garantierte (Mindest-)Höhe der Versorgungsleistung zugesagt wird. **Zum Beispiel:** „Die Höhe der Altersleistung (Kapital) ergibt sich aus der Summe der aufgewendeten Beiträge des Arbeitgebers. Diese Beiträge werden bis zum Eintritt des Versorgungsfalles mit einem jährlichen Zinssatz von 2,5% verzinst (garantierte Altersleistung). Für jeden Mitarbeiter wird pro Kalenderjahr jeweils ein Versorgungsbaustein ermittelt. Dessen Wert bestimmt sich jeweils nach dem Wert der vom Unternehmen gemäß dieser Versorgungsordnung erworbenen und dem Mitarbeiter zum jeweiligen Stichtag zugeordneten Fondsanteile. Soweit der Gegenwert der Summe aller bis zum Eintritt des Versorgungsfalles vom Mitarbeiter erworbenen Versorgungsbausteine höher ist als die garantierte Altersleistung, erhält der Mitarbeiter zusätzlich diesen anteiligen Gegenwert als Kapitalleistung.“
- **Kongruente Rückdeckungsversicherungen:** In der Praxis finden sich gelegentlich unmittelbare Zusagen und Unterstützungskassenzusagen, nach denen die Beiträge an eine Rückdeckungsversicherung gezahlt werden, um die arbeitsrechtliche Zusage (voll oder teilweise) abzudecken.¹⁷⁵ Weiter verbreitet sind indes (leistungs-)kongruent rückgedeckte Zusagen in denen sich die Höhe der Altersleistung unmittelbar nach der Höhe der Leistung aus der Rückdeckungsversicherung bestimmt.¹⁷⁶ **Zum Beispiel:** „Die Höhe der Altersleistung ergibt sich aus dem gemäß dieser Versorgungsordnung zur Rückdeckung der Zusage abgeschlossenen Versicherungsvertrags bei der XY-Lebensversicherung AG.“

cc) Mittelbare beitragsorientierte Zusagen, insbesondere versicherungsförmige Durchführungswege

Weit verbreitet in der Praxis sind auch beitragsorientierte Zusagen über die mittelbaren Durchführungswege. Deren Besonderheit liegt u.a. darin, dass sich der Inhalt der Zusage und damit auch die Höhe der Altersleistung regelmäßig nach dem Inhalt der korrespondierenden vertraglichen Bestimmungen des eingeschalteten Versorgungsträgers richten.¹⁷⁷ Mittelbare Zusagen sind in der Praxis überwiegend **versicherungsförmig ausgestaltet** (die sog. versicherungsförmigen Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds¹⁷⁸ – hinzu kommt die **(leistungs-)kongruent rückgedeckte Unterstützungskasse**¹⁷⁹). Obgleich es sich bei **(leistungs-)kongruent rückgedeckten Direktzusagen** um unmittelbare Zusagen handelt, richtet sich auch hier der Inhalt der arbeitsrechtlichen Versorgungsverpflichtung nach dem in Bezug genommenen Versicherungsvertrag.¹⁸⁰

¹⁷⁴ Siehe Rn. 101.

¹⁷⁵ Siehe Rn. 349 sowie Kap. 6 Rn. 344 ff.

¹⁷⁶ Siehe Rn. 349.

¹⁷⁷ Siehe Rn. 345.

¹⁷⁸ Siehe Rn. 347

¹⁷⁹ Siehe Rn. 348.

¹⁸⁰ Siehe Rn. 349.

Versicherungsverträge und Leistungshöhe

- 113 Zur Umsetzung einer versicherungsförmigen Zusage auf Altersleistung werden Renten- oder Kapitallebensversicherungen verwendet. Die Höhe der aus dem Versicherungsvertrag fließenden Altersleistung bestimmt sich zum ersten nach der **Höhe der gezahlten Beiträge** (sog. Sparbeiträge) sowie nach der **Beitragszahlungsdauer**. Zum zweiten wirkt sich der verwendete Tarif, d.h., die **versicherungsmathematische Kalkulation** (Rechnungsgrundlagen), entscheidend auf die Höhe der Altersleistung aus. In diesem Rahmen spielen Zinsfaktoren und Wahrscheinlichkeitsberechnungen (Sterbetafeln) eine entscheidende Rolle – im Falle einer Rentenleistung u.a. auch als Verrentungsfaktoren.
- 114 Die **Vielfalt der Produktkonzepte** dieser Versicherungsverträge ist groß. Sie unterscheiden sich u.a. mit Blick auf die Frage, ob und wenn ja in welcher Höhe eine bestimmte Leistungshöhe garantiert wird. Auch die Art der Garantieerzeugung und der Anlage des Kapitals unterscheiden sich zum Teil erheblich.¹⁸¹



Beispiele

In der Praxis sind bspw. folgende Gestaltungen zu finden:

- klassische Lebensversicherungen,
- neue Varianten der klassischen Lebensversicherung,
- fondsgebundene Lebensversicherungen,
- weitere alternative Konzepte: bspw. variable Annuitäten, Constant-Proportion-Portfolio-Insurance-Modelle (CPPI-Modelle), Index-Linked-Hybride,
- Produkte zur Umsetzung der reinen Beitragszusage.

Leistungserhöhung durch Überschüsse und Rentendynamik

- 115 Die aus dem Versicherungsvertrag fließende Altersleistung erhöht sich in der Praxis in der Regel noch um die (nicht garantierten) **Überschüsse**.¹⁸² Zunächst ist die Verwendung der Überschüsse ausschließlich zur Leistungserhöhung in der Anwartschaftsphase nach § 2 Abs. 2 S. 2 Nr. 2 BetrAVG eine Voraussetzung zur Durchführung des **versicherungsförmigen Verfahrens**.¹⁸³ Weiterhin müssen die Überschüsse im Fall einer **Entgeltumwandlung** – in der Anwartschaftsphase nach § 1b Abs. 5 BetrAVG für Direktversicherungs-, Pensionskassen- und Pensionsfondszusagen und in der Rentenphase nach § 16 Abs. 5 BetrAVG für Direktversicherungs- und Pensionskassenzusagen – zur Erhöhung der Leistung verwendet werden. Ist die Zusage **arbeitgeberfinanziert**, besteht eine solche gesetzliche Pflicht zur Leistungserhö-

¹⁸¹ Siehe dazu im Detail: Rn. 400 sowie Kap. 6 Rn. 175. Die klassische Lebensversicherung weist dabei in der Regel eine Garantieverzinsung in Höhe des Höchstrechnungszinses von aktuell 0,9% pro Jahr auf.

¹⁸² Siehe Kap. 6 Rn. 248 ff.

¹⁸³ Siehe Kap. 8 Rn. 70 ff.

henden Verwendung der Überschüsse nicht, wenngleich in der Praxis auch hier in der Regel eine Verwendung zur Leistungserhöhung zugesagt wird. Darüber hinaus befreit dies den Arbeitgeber in der Rentenphase in den Durchführungswegen Direktversicherung und Pensionskasse von der Anpassungsprüfungspflicht, § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG.¹⁸⁴

Handelt es sich um eine Rentenversicherung, so wird in der Praxis oftmals versicherungsvertraglich eine **dynamische Erhöhung der Leistung für die Rentenphase** vereinbart. Beträgt diese Erhöhung jährlich mindestens 1% wird der Arbeitgeber gemäß § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG ebenfalls von der Anpassungsprüfungspflicht befreit.¹⁸⁵

Beispiel

So kann bspw. die **Anpassungsklausel** in einem Leistungsplan einer leistungskongruent rückgedeckten Unterstützungskasse folgendermaßen lauten:



„Sämtliche aus der Rückdeckungsversicherung anfallenden Überschüsse werden zur Erhöhung der laufenden Versorgungsleistungen verwendet. Die zugesagten laufenden Versorgungsleistungen werden jeweils einmal jährlich um mindestens 1% ihres Wertes erhöht.“

d) Form und Dauer der Altersleistung sowie weitere Bestimmungen

Als Formen der Altersleistung kommen **Kapital- oder Rentenzahlungen** in Betracht.¹⁸⁶ Das BetrAVG enthält insoweit keine Vorgaben. Deswegen muss eine Zusage auch diesen Punkt regeln.

Traditionell wird die Altersleistung **als Rente** erbracht, allerdings oftmals versehen mit dem Recht des Versorgungsberechtigten, statt der Rentenleistung eine Kapitalzahlung wählen zu können (**Kapitalwahlrecht**). In bestimmten Konstellationen ist allerdings die Leistungsform Rente gesetzlich vorgeschrieben, so bspw. für die reine Beitragszusage, § 22 Abs. 1 S. 1 BetrAVG,¹⁸⁷ oder in steuerlichen Regelungen, wie bspw. § 3 Nr. 63 EStG.¹⁸⁸ Es ist jedoch in der Praxis auch weit verbreitet, als Altersleistung die Zahlung einer **Kapitalsumme** zuzusagen. Oft enthalten diese Zusagen auch das Recht des Versorgungsberechtigten, statt einer Einmalzahlung eine **Ratenzahlung** des Kapitals zu wählen.¹⁸⁹

Die zur Umsetzung **versicherungsformiger Zusagen** verwendeten Versicherungsverträge/Pensionsfondsverträge können **Renten- oder Kapitallebensversi-**

¹⁸⁴ Siehe Kap. 8 Rn. 440 ff.

¹⁸⁵ Siehe Kap. 8 Rn. 438.

¹⁸⁶ Siehe auch Rn. 210 ff.

¹⁸⁷ Siehe Rn. 537.

¹⁸⁸ Siehe Kap. 2 Rn. 131.

¹⁸⁹ Siehe Rn. 224 ff.

cherungen sein. Erstere beinhaltet oft zusätzlich ein Kapitalwahlrecht. Die Möglichkeit einer Ratenzahlung ist hingegen in Versicherungsverträgen in der Regel nicht enthalten.

120 Wird die Altersleistung in Form einer Rentenleistung gewährt, muss die Zusage auch Bestimmungen über deren **Dauer** enthalten. In der Regel wird eine Altersrente als laufende Leistung **lebenslang** gewährt. Es gibt jedoch auch **temporäre** Rentenleistungen.¹⁹⁰ Soll im Fall einer Kapitalleistung der Versorgungsberechtigte das Recht haben, statt einer Einmalzahlung eine **Ratenzahlung** zu wählen, so sind die Rahmenbedingungen dieser Ratenzahlung ebenfalls in der Zusage zu regeln.

121 Darüber hinaus sollte eine Zusage auf Altersleistung letztlich auch Bestimmungen über die **Modalitäten der Auszahlung** der Leistung (bspw. Fälligkeit der Zahlungen, Überweisung auf ein Girokonto des Versorgungsberechtigten) enthalten.

e) Checkliste

122 Bei der **Gestaltung einer Altersleistung** empfiehlt es sich in der Zusage u.a. folgende Fragen zu regeln:¹⁹¹

! Praxistipps

- Festlegung der Tatbestandsvoraussetzungen des Versorgungsfalles Alter
 - Welches Alter wird als Regelaltersgrenze definiert? Erfolgt eine Verknüpfung mit der Regelaltersgrenze nach SGB VI?
 - Aufnahme einer Ausscheidensklausel? Wenn ja, bezieht sich diese auf ein Ausscheiden aus dem Unternehmen oder aus dem Erwerbsleben?
 - Aufnahme einer Regelung zu einer vorgezogenen Altersleistung (dabei ist auch der gesetzliche Anspruch gemäß § 6 BetrAVG zu beachten)?
 - Aufnahme weiterer leistungsbegründender oder -auslösender Voraussetzungen (bspw. Wartezeit, Vorschaltzeit, Antragserfordernis)?
 - Ausgestaltung der Versorgungsleistung
 - Höhe der Regelaltersleistung (Leistungsformel) und ggf. der vorgezogenen Altersleistung?
 - Bei beitragsorientierten Zusagen: Höhe des Beitrags?
 - Leistungsform (Kapital oder Rente)? Im Falle einer Rentenzahlung: Kapitalwahlrecht? Im Falle einer Kapitalzahlung: Möglichkeit der Ratenzahlung?
 - In den versicherungsförmigen Durchführungswegen sowie bei (leistungs-)kongruent rückgedeckter Direktzusage und Unterstützungskassenzusage: Wahl des Versorgungsträgers und Gestaltung des Versicherungstarifs/Ausgestaltung des Leistungsplans?
 - Bei Rentenleistung oder bei Recht zur Ratenzahlung: Dauer der Leistung?
 - Modalitäten der Leistungserbringung (bspw. Fälligkeit)?
-

¹⁹⁰ Siehe Rn. 214.

¹⁹¹ Dabei handelt es sich lediglich um ein Beispiel, das nach den Umständen des Einzelfalles erweitert oder variiert werden muss. Siehe auch Kap. 12 Rn. 39.

6. Biometrisches Risiko Invalidität

Eine Zusage auf Absicherung der Invalidität hat für Versorgungsberechtigte eine **mindestens ebenso gewichtige Bedeutung wie die Zusage auf eine Altersleistung**. Denn sie vermittelt in Ergänzung zu § 43 SGB VI einen Schutz gegen das **Risiko der mangelnden Erwerbsfähigkeit vor Erreichen der Altersgrenze**. Damit erfüllt der Absicherung des Risikos der Invalidität eine **wichtige sozialpolitische Funktion**.

Invaliditätsleistungen werden in der Praxis oft **in Kombination mit Alters- und/oder Todesfalleistungen** zugesagt. In jüngster Zeit sind in der Praxis – insbesondere im Durchführungsweg Direktversicherung – aber auch vermehrt Zusagen zu beobachten, die ausschließlich das Risiko der Invalidität absichern.

a) Voraussetzungen der Invaliditätsleistung

Soll eine Zusage auf Invaliditätsleistung unter den Anwendungsbereich des BetrAVG fallen, so muss sie stets den Zweck haben, den Versorgungsberechtigten im Falle seiner Invalidität zu versorgen (**Versorgungszweck**).¹⁹² Sie muss also grundsätzlich darauf gerichtet sein, den Lebensstandard des Versorgungsberechtigten nach dessen invaliditätsbedingtem Ausscheiden aus dem Erwerbs- oder Berufsleben zu sichern.¹⁹³

Ebenso wie für den Versorgungsfall Alter enthält das BetrAVG **keine Legaldefinition** der Invalidität. Es besteht also die Freiheit und gleichzeitig die Notwendigkeit, die Invalidität als leistungsauslösendes biologisches Ereignis **in der Zusage zu definieren**. Das sollte möglichst genau erfolgen, um Streitigkeiten zu vermeiden. Darüber hinaus gilt es zu beachten, dass – sofern es sich bei der Zusage um AGB i.S.d. §§ 305ff. handelt – Unklarheiten gemäß § 305c Abs. 2 BGB zulasten des Verwenders, also des Arbeitgebers, wirken.¹⁹⁴

aa) Definition der Invalidität

Vor diesem Hintergrund wird unter „Invalidität“ in der Praxis in der Regel Folgendes verstanden:

- eine gesundheitliche Beeinträchtigung, d.h. eine Krankheit oder Behinderung (körperlicher, seelischer oder geistiger Art) des Versorgungsberechtigten,
- die dazu führt, dass seine Erwerbsfähigkeit vollständig oder teilweise auf nicht absehbare Zeit eingeschränkt ist.

¹⁹² Siehe grundsätzlich dazu: Rn. 68.

¹⁹³ BAG, Urt. v. 18.5.2004 – 9 AZR 250/03 – NJOZ 2005, 1260, siehe aber Rn. 137 ff.

¹⁹⁴ Siehe dazu Rn. 42.

Verweisung auf die Vorschriften des SGB VI

- 128 Wegen der Nähe der bAV zum Sozialversicherungsrecht nehmen Zusagen auf Invaliditätsleistung in der Praxis – ebenso wie die Altersleistungen – oftmals auf die **Bestimmungen des SGB VI** und/oder eine berufsständische Versorgung **Bezug**.
- 129 Seit dem 1.1.2001 knüpft das SGB VI nicht mehr an die Begriffe **Berufsunfähigkeit** und **Erwerbsunfähigkeit** (§ 43 und § 44 SGB VI a.F.) an, sondern an die Begriffe **teilweise Erwerbsminderung** (§ 43 Abs. 1 SGB VI) und **volle Erwerbsminderung** (§ 43 Abs. 2 SGB VI). Bei Vorliegen der in § 43 SGB VI genannten Voraussetzungen erhalten danach Versicherte,
- die wegen Krankheit oder Behinderung auf nicht absehbare Zeit außerstande sind, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes **mindestens sechs Stunden täglich erwerbstätig** zu sein, eine Rente wegen **teilweiser Erwerbsminderung**, § 43 Abs. 1 SGB VI.
 - die wegen Krankheit oder Behinderung auf nicht absehbare Zeit außerstande sind, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes **mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig** zu sein, eine Rente wegen **voller Erwerbsminderung**, § 43 Abs. 2 SGB VI.

**Beispiel**

Eine Zusage auf Invaliditätsleistung unter **Bezugnahme auf die gesetzliche Rentenversicherung** und auf eine berufsständische Versorgung könnte folgendermaßen lauten:

„Scheidet der Versorgungsberechtigte aus den Diensten des Unternehmens aus, bevor ein Anspruch auf Altersleistung entsteht, und weist er nach, dass er eine Rente wegen voller Erwerbsminderung im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung (aktuell gemäß § 43 SGB VI) oder einer gleichgestellten berufsständischen Versorgungseinrichtung bezieht, so erhält er eine Invaliditätsleistung in Form einer monatlichen Rentenleistung nach den Bestimmungen dieser Zusage.“

- 130 Viele – insbesondere ältere – Zusagen, die auf das SGB VI Bezug nehmen, enthalten noch die Begriffe **„Erwerbsunfähigkeit“** und **„Berufsunfähigkeit“**, ohne diese selbst zu definieren. Dadurch entstehen Unsicherheiten, da das Gesetz diese Begriffe wie erwähnt heute nicht mehr kennt. In diesem Fall muss die Zusage ausgelegt werden.¹⁹⁵ Grundsätzlich sind Verweisungen nach Ansicht des BAG in Zusagen als dynamisch zu betrachten. Statische Verweisungen und die damit verbundene Festbeschreibung bestimmter Regelungen sind die Ausnahme und müssen deshalb deutlich zum Ausdruck gebracht werden.¹⁹⁶ Ist das nicht der Fall, so interpretiert das BAG (zumindest in Zusagen aus der Zeit vor 2001) eine Verweisung auf die Vorschriften des SGB VI a.F. als dynamisch. Diese Dynamik soll dann nicht nur auf die gesetzliche Vorschrift in ihrer jeweils gültigen Fassung gerichtet sein (zeitdyna-

¹⁹⁵ Siehe grundsätzlich dazu Rn. 42ff.

¹⁹⁶ BAG, Urt. v. 16.12.2009 – 5 AZR 888/08 – NZA 2010, 401.

misch), sondern auch auf die Vorschriften des SGB VI, aus denen sich der Anspruch auf eine Rente wegen Leistungsminderung jeweils ergibt (inhaltsdynamisch).¹⁹⁷ Danach ist – zumindest im Regelfall – bei Absicherung einer „Berufsunfähigkeit“ die Zusage so zu verstehen, als verweise sie nach den heutigen Vorschriften auf eine **verminderte Erwerbsfähigkeit** gemäß § 43 SGB VI.¹⁹⁸ Konsequenterweise ist im Rahmen einer solchen Zusage ein nach heutigem Recht voll erwerbsgeminderter Arbeitnehmer erst recht auch „berufsunfähig“.¹⁹⁹

Auslegungsbedürftig ist auch der aus der Beamtenversorgung abgeleitete und **131** in der Praxis gelegentlich zu findende Begriff der „**Dienstunfähigkeit**“. Mit Ausnahme von Zusagen, die Leistungen nach beamtenrechtlichen Vorschriften gewährleisten, sollte er möglichst vermieden werden, sofern er nicht in der Zusage selbst präzise definiert wird.

Ursache der Invalidität

Die Zusage einer Invaliditätsleistung kann auch davon abhängig gemacht werden, **132** welche **Ursache die Invalidität** hat, obgleich das in der Praxis eher selten zu finden ist.

Beispiele

So kann bspw. differenziert werden nach Invalidität

- aufgrund eines Unfalls (und hier noch einmal zwischen Arbeitsunfällen und sonstigen Unfällen),
 - aufgrund einer Krankheit (und hier noch einmal zwischen Berufskrankheiten und sonstigen Krankheiten),
 - aufgrund sonstigen Kräfteverfalls.
-



Einschränkung der Erwerbstätigkeit

In der Praxis stellt sich gelegentlich die Frage, ob und wenn ja inwieweit es für eine **133** Zusage auf Invaliditätsversorgung zwingend erforderlich ist, dass der Versorgungsberechtigte durch die gesundheitliche Beeinträchtigung **in seiner Erwerbstätigkeit eingeschränkt** sein muss. Eine klare Positionierung der Rechtsprechung und der Literatur fehlt hierzu. Allerdings lässt sich aus der **ständigen Rechtsprechung des BAG** ableiten, dass sie wohl (selbstverständlich) vom Erfordernis einer solchen Einschränkung ausgeht.²⁰⁰ Dem ist zuzustimmen. Eine Invaliditätsleistung im Sinne des BetrAVG wird stets nur dann vorliegen können, wenn die Erwerbstätigkeit des Berechtigten durch die gesundheitliche Beeinträchtigung zumindest eingeschränkt ist. Dies ergibt sich zum einen aus der Anlehnung des Betriebsrentenrechts an das

197 BAG, Urt. v. 9.10.2012 – 3 AZR 539/10 – NZA 2013, 696.

198 BAG, Urt. v. 9.10.2012 – 3 AZR 539/10 – NZA 2013, 696.

199 BAG, Urt. v. 19.5.2016 – 3 AZR 794/14 – BAGE 155, 125 = NJOZ 2018, 1026.

200 Siehe etwa BAG, Urt. v. 25.4.2017, 3 AZR 668/15 – NZA-RR 2017, 498. Ebenso auch Höfer in: Höfer/de Groot/Küpper/Reich, BetrAVG, Bd. I, Kap. 2, Rn. 18.

SGB VI, wo dies nach § 43 SGB VI eine Tatbestandsvoraussetzung für die Leistung ist. Weiterhin sprechen **Sinn und Zweck einer Invaliditätsversorgung** für diese Ansicht: Wenn eine gesundheitliche Beeinträchtigung keine Auswirkungen auf das Erwerbsleben hat, würde sich der Zweck der Leistung höchstens auf die Behebung der gesundheitlichen Beeinträchtigung beziehen. Dann aber handelte es sich um Leistungen der Kranken- oder Unfallvorsorge, die nach allgemeiner Meinung nicht vom Anwendungsbereich des BetrAVG erfasst sind.²⁰¹ Der für eine Invaliditätsleistung gemäß § 1 Abs. 1 S. 1 BetrAVG erforderliche **Versorgungszweck**²⁰² läge dann also nicht vor. Dessen ungeachtet ist die **Finanzverwaltung** zu dieser Frage wohl anderer Ansicht.²⁰³

Einschränkung der Erwerbstätigkeit auf nicht absehbare Zeit

- 134 Trotz der grundsätzlichen Freiheit, den Begriff der Invalidität in der Zusage zu definieren, muss eine **Abgrenzung zum Risiko der Arbeitsunfähigkeit** erfolgen. Denn dieses ist kein biometrisches Risiko im Sinne des § 1 Abs. 1 S. 1 BetrAVG und stellt somit keine bAV nach dem BetrAVG dar.
- 135 Entscheidend für das Vorliegen einer Invaliditätsabsicherung ist insoweit, dass die **gesundheitliche Einschränkung dauerhaft** oder – wie es § 43 Abs. 1 S. 2 SGB VI formuliert – auf nicht absehbare Zeit vorliegt. Das ist grundsätzlich dann der Fall, wenn ihr Ende zum Zeitpunkt der Geltendmachung des Anspruchs durch den Versorgungsberechtigten nicht absehbar ist. Diese Differenzierung entspricht auch der Ansicht der Finanzverwaltung, die auf diese Weise die steuerlich geförderte Invaliditätsabsicherung von der steuerlich nicht geförderten Absicherung der Arbeitsunfähigkeit abgrenzt.²⁰⁴

bb) Ergänzende Tatbestandsmerkmale

Grundsatz

- 136 Da die Voraussetzungen für den Versorgungsfall Invalidität im oben genannten Rahmen grundsätzlich frei definiert werden können,²⁰⁵ ist es auch zulässig in der Zusage **von den Vorschriften des SGB VI abweichende Voraussetzungen** aufzustellen. So kann einerseits bspw. auch durch eine nach 2001 erteilte Zusage eine **Berufsunfähigkeitsleistung** versprochen werden. Andererseits können **zusätzliche, nach SGB VI nicht erforderliche Tatbestandsmerkmale** für die Invaliditäts-

201 Siehe Rn. 155, 245.

202 Siehe Rn. 68.

203 BMF-Schreiben vom 19.2.2019 – V C 5 – S 2333/18/10005, Rn. 1ff.

204 BMF-Schreiben vom 19.2.2019, IV C 5 – S 2333/18/10005, Rn. 1ff.

205 Siehe Rn. 125 ff.

leistung vereinbart werden, so bspw., dass eine Leistung nur dann erbracht wird, wenn der Versorgungsberechtigte durch die Invalidität bestimmte wirtschaftliche Nachteile erleidet.

Ausscheidensklauseln

Eine Zusage auf eine Invaliditätsleistung muss darauf gerichtet sein, den Versorgungsberechtigten im Falle seiner Invalidität zu versorgen (**Versorgungszweck**).²⁰⁶ In Praxis stellt sich die Frage, ob dazu ein invaliditätsbedingtes Ausscheiden des Versorgungsberechtigten aus dem Unternehmen oder gar aus dem Erwerbsleben zwingend erforderlich ist und als Tatbestandsvoraussetzung in die Zusage aufgenommen werden muss.

Das BAG verlangt einerseits, die Invaliditätsleistung müsse den Lebensstandard des Arbeitnehmers **nach dessen Ausscheiden aus dem Erwerbs- oder Berufsleben** sichern.²⁰⁷

Andererseits hat es entschieden, dass der Versorgungszweck einer Invaliditätsversorgung **nicht zwingend** von der Voraussetzung abhängt, **dass das Arbeitsverhältnis tatsächlich endet**.²⁰⁸ Letzterem ist zuzustimmen. Denn ein objektiver Versorgungszweck aufgrund einer gesundheitlichen Beeinträchtigung kann auch bei einem Verbleib des Versorgungsberechtigten im Arbeitsverhältnis verfolgt werden, wenn dessen Erwerbsfähigkeit dauerhaft eingeschränkt ist.

Es steht also den Parteien frei, in der Zusage ein invaliditätsbedingtes Ausscheiden des Versorgungsberechtigten als Voraussetzung für eine Invaliditätsleistung zu formulieren.²⁰⁹ Oftmals geschieht das, um **Doppelzahlungen zu vermeiden**: Die Leistung wird in diesen Fällen erst erbracht, wenn der von Invalidität betroffene Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis tatsächlich ausscheidet.

Nimmt die Definition der Invalidität in der Zusage Bezug auf § 43 SGB VI, so ist zu beachten, dass eine teilweise Erwerbsminderung gemäß § 43 Abs. 1 SGB VI nicht zwangsläufig zu einem Ausscheiden des Arbeitnehmers führt.²¹⁰

Soll eine **Ausscheidensklausel nicht verwendet** werden, so empfiehlt es sich, in der Zusage zu regeln, dass ein Anspruch auf Invaliditätsleistungen erst dann entstehen kann, wenn der Arbeitgeber **keine Entgeltfortzahlungen wegen Arbeitsunfähigkeit** mehr zu leisten hat.

Weiterhin wird in der Praxis die Invaliditätsleistung gelegentlich davon abhängig gemacht, dass der Versorgungsberechtigte bei Eintritt des Versorgungsfalles

²⁰⁶ Siehe grundsätzlich dazu: Rn. 68.

²⁰⁷ BAG, Urt. v. 18.5.2004 – 9 AZR 250/03 – NJOZ 2005, 1260.

²⁰⁸ BAG, Urt. v. 25.4.2017 – 3 AZR 668/15 – NZA-RR 2017, 498.

²⁰⁹ Zur Zulässigkeit von Ausscheidensklauseln: BAG, Urt. v. 26.1.1999 – 3 AZR 464/97 – BAGE 91, 1 = NZA 1999, 711.

²¹⁰ Siehe auch Kap. 12 Rn. 45.

(noch) in den Diensten des zusagenden Arbeitgebers steht. Damit soll verhindert werden, dass eine bspw. bei einem Nachfolgearbeitgeber eintretende Invalidität zu einem Leistungsanspruch gegen den zusagenden Vorarbeitgeber führt.



Fettnapf

Allerdings lassen sich mit einer solchen Klausel nicht die **Regelungen des § 1b Abs. 1 BetrAVG** umgehen. Wenn also ein Arbeitnehmer mit unverfallbaren Anwartschaften auf eine Invaliditätsleistung ausgeschieden ist und später **bei einem Nachfolgearbeitgeber invalide wird**, hat er dennoch – dem Grunde nach – Anspruch auf die Leistungen des Vorarbeitgebers, wobei sich die Höhe der Anwartschaft nach den Regeln des § 2 BetrAVG richtet. Der Schutz des gemäß § 19 Abs. 1 und 3 BetrAVG unabdingbaren § 1b Abs. 1 BetrAVG geht einer anderslautenden Regelung in der Zusage vor.²¹¹

Weitere mögliche Tatbestandsvoraussetzungen

- 144 Darüber hinaus können – ebenso wie bei der Altersleistung – auch im Rahmen einer Zusage auf Invaliditätsleistung **Wartezeiten und/oder Vorschaltzeiten** vereinbart werden. Das Gleiche gilt für ein **Antragserfordernis**. Für beides kann sinngemäß auf das zur Altersleistung Gesagte verwiesen werden.²¹²
- 145 Auch Regelungen, nach der ein entstandener Leistungsanspruch erlischt, wenn die Invalidität des Versorgungsberechtigten wieder wegfällt (**Genesungsklausel**), werden in der Praxis gelegentlich verwendet. In Ergänzung dazu kann in die Zusage für den Fall der Genesung eine **Wiedereinstellungsgarantie** des Arbeitgebers aufgenommen werden. Möglich ist es auch, in der Zusage zu regeln, dass das **Arbeitsverhältnis** während der Invalidität lediglich **ruhend gestellt** wird, so dass es bei deren Wegfall wiederauflebt.²¹³
- 146 Außerdem ist es in der Praxis üblich, die Gewährung der Leistung von einem **Nachweis der Invalidität** durch den Versorgungsberechtigten abhängig zu machen. Oftmals wird bspw. ein ärztliches Attest (u.U. unter Benennung eines bestimmten Arztes) verlangt oder ein Nachweis über die Zahlung einer Rentenleistung wegen einer verminderten Erwerbsfähigkeit nach SGB VI durch Vorlage eines entsprechenden **Rentenbescheides**.²¹⁴

cc) Besonderheiten der versicherungsförmigen Durchführungswege

- 147 Die Bedeutung versicherungsförmiger Zusagen²¹⁵ zur Abdeckung des Risikos Invalidität hat in den vergangenen Jahren zugenommen. Wird die Altersleistung versicherungsförmig über eine kapitalbildende Lebens- oder Rentenversicherung durchge-

211 BAG, Urt. v. 24.6.1998 – 3 AZR 288/97 – BAGE 89, 180 = NZA 1999, 318.

212 Siehe Rn. 95 f.; Rn. 93.

213 Siehe auch Kap. 12 Rn. 43.

214 Siehe bspw. Kap. 6 Rn. 306 f.

215 Zum Begriff siehe Rn. 347.

führt, erfolgt eine Absicherung der Invalidität oftmals über **Zusatzversicherungen zur Hauptversicherung** wie bspw. durch Berufsunfähigkeits-Zusatzversicherungen (BUZ).

Die Invaliditätsabsicherung kann aber auch über einen **eigenständigen Versicherungsvertrag** erfolgen, so bspw., wenn die Altersleistung über eine Direktzusage durchgeführt, das Risiko der Invalidität aber aus Gründen der Risikominimierung über eine Selbständige Berufsunfähigkeitsversicherung (SBV) abgedeckt wird.

Absicherung einer Berufsunfähigkeit

Invalidität wird in den versicherungsförmigen Durchführungswegen in der Regel als **Berufsunfähigkeit** versichert, die im jeweiligen Versicherungsvertrag definiert wird.²¹⁶ Sollte der Versicherungsvertrag keine eigene Definition enthalten, so gilt § 172 Abs. 2 VVG. Danach ist berufsunfähig „*wer seinen zuletzt ausgeübten Beruf, so wie er ohne gesundheitliche Beeinträchtigung ausgestaltet war, infolge Krankheit, Körperverletzung oder mehr als altersentsprechendem Kräfteverfall ganz oder teilweise voraussichtlich auf Dauer nicht mehr ausüben kann*“.

Beispiel

Die **Definition der Berufsunfähigkeit in einem Versicherungsvertrag** könnte bspw. folgendermaßen lauten:²¹⁷



„Berufsunfähigkeit liegt vor, wenn die versicherte Person infolge Krankheit, Körperverletzung oder mehr als altersentsprechendem Kräfteverfall, was ärztlich nachzuweisen ist, voraussichtlich dauernd, d.h. für einen ununterbrochenen Zeitraum von mindestens drei Jahren, zu mindestens 50% außerstande ist, ihren vor Eintritt der gesundheitlichen Beeinträchtigung zuletzt ausgeübten Beruf, so wie er ohne gesundheitliche Beeinträchtigung ausgestaltet war, oder einer anderen Tätigkeit nachzugehen, die sie aufgrund ihrer Ausbildung und Erfahrung ausüben kann und die ihrer bisherigen Lebensstellung entspricht. Als entsprechend wird dabei nur eine solche Tätigkeit angesehen, die keine deutlich abweichenden Kenntnisse und Fähigkeiten erfordert und die auch in ihrer Vergütung und Wertschätzung nicht spürbar unter das Niveau der bislang ausgeübten beruflichen Tätigkeit absinkt.“

Durch die **sog. abstrakte Verweisung** gemäß § 172 Abs. 3 VVG kann als Voraussetzung einer Leistungspflicht des Versicherers vereinbart werden, „...*dass die versicherte Person keine andere Tätigkeit ausübt oder ausüben kann, die zu übernehmen sie auf Grund ihrer Ausbildung und Fähigkeiten in der Lage ist und die ihrer bisherigen Lebensstellung entspricht.*“ In der Praxis verzichten allerdings viele Versicherer darauf und machen ihre Leistungspflicht lediglich davon abhängig, dass der Versicherte invaliditätsbedingt tatsächlich keine andere „vergleichbare“ Tätigkeit ausübt (**sog. konkrete Verweisung**).²¹⁸

²¹⁶ Siehe dazu auch Kap. 6 Rn. 304f.

²¹⁷ Siehe dazu auch Kap. 6 Rn. 304f.

²¹⁸ Siehe auch: Müko-VVG/Heiss/Mönnich, Vorb. zu §§ 150 bis 171, Rn. 32a.

Absicherung einer Erwerbsunfähigkeit

- 151 In der Praxis finden sich neben Berufsunfähigkeitsversicherungen auch **Erwerbsunfähigkeitsversicherungen**. Der Versicherungsfall wird in diesen Fällen dadurch ausgelöst, dass – vergleichbar § 43 SGB VI – der Arbeitnehmer als versicherte Person dauerhaft **nicht mehr oder nur noch teilweise einer Erwerbstätigkeit** nachgehen kann. Die Anforderungen sind also höher als die an den Versicherungsfall „Berufsunfähigkeit“. Obgleich die Beiträge für die Erwerbsunfähigkeitsversicherung deswegen in der Regel niedriger sind, als die für eine Berufsunfähigkeitsversicherung, sind die Letztgenannten in der Praxis weiter verbreitet.



Praxistipp

Der Abschluss einer Versicherung gegen Invalidität ist nach den AVB der Versicherer regelmäßig von einer erfolgreichen **Gesundheitsprüfung** abhängig. Sollte ein Versorgungsberechtigter deswegen nicht gegen Invalidität versichert werden können, bestimmen die Zusagen in der Praxis oftmals, dass ihm stattdessen eine erhöhte Altersleistung zusteht.

Absicherung einer Pflegebedürftigkeit

- 152 In der Praxis stellt sich in jüngerer Zeit vermehrt die Frage, ob auch die **Pflegebedürftigkeit**, bspw. in Form einer **Pflegeergänzungsversicherung**, gem. § 192 Abs. 6 VVG²¹⁹ über eine bAV-Zusage auf Invaliditätsleistung abgesichert werden kann. Dabei kann Pflegebedürftigkeit als ein Zustand definiert werden, in dem die versicherte Person infolge Krankheit, Körperverletzung oder Kräfteverfalls voraussichtlich auf Dauer so hilflos ist, dass sie in ihrem Lebensalltag auch bei Einsatz technischer und medizinischer Hilfsmittel in erheblichem Umfang täglich der Hilfe einer anderen Person bedarf.²²⁰
- 153 Ob das Risiko Pflegebedürftigkeit mit einer bAV nach dem BetrAVG abgedeckt werden kann, ist **höchststrichlerlich noch nicht geklärt**. In der Literatur wird das überwiegend bejaht.²²¹ Entscheidend dürfte hier stets der Einzelfall sein, insbesondere, ob mit der Leistung der für eine bAV erforderliche **Versorgungszweck** erreicht wird.²²² Sie muss also der Sicherung des Lebensstandards des Versorgungsberechtigten nach Eintritt seiner Invalidität dienen.²²³ Dabei kann die Pflegebedürftigkeit **Ursache oder Folge der Invalidität sein**. Eine Pflegebedürftigkeit stellt in diesen Fällen lediglich einen besonders hohen Invaliditäts-Versorgungsbedarf des Berechtigten dar.

²¹⁹ Diese ist möglich in Form einer Pflegekostenversicherung oder einer Pfl egetagegeldversicherung, siehe auch MüKo-VVG/Kalis, § 192 Rn. 206 ff.

²²⁰ Beckmann/Matusche-Beckmann/Brömmelmeyer, § 42 Rn. 16.

²²¹ Dafür bspw. Blomeyer/Rolfs/Otto/Rolfs, § 1 Rn. 28; Höfer/de Groot/Küpper/Reich/Höfer, BetrAVG, Bd. I, Kap. 3, Rn. 27; Schewing/Henssler/Schipp/Schnitker/Diller, Teil 4 A Rn. 51f.

²²² Siehe dazu grundsätzlich Rn. 68.

²²³ Siehe bspw. BAG, Urt. v. 20.3.2018 – 3 AZR 277/16 – VersR 2018, 1087.

Sobald der Versorgungsberechtigte die **Regelaltersgrenze erreicht** hat, kann 154 er in der Regel nicht mehr Invalide i.S.d. § 1 Abs. 1 S. 1 BetrAVG sein oder werden, da er dann regelmäßig aus dem Erwerbsleben ausscheidet.²²⁴ Tritt Pflegebedürftigkeit nach diesem Zeitpunkt ein oder lag sie bereits vor diesem Zeitpunkt vor, so kann eine zugesagte Pflegeleistung aber eine **Altersleistung** gemäß § 1 Abs. 1 S. 1 BetrAVG sein. Voraussetzung dafür ist, dass sie den Zweck verfolgt, den Lebensstandard im Alter zu sichern, indem sie einen besonders hohen, aufgrund der Pflegebedürftigkeit erzeugten Versorgungsbedarf des Berechtigten im Alter abdeckt (**Versorgungszweck**).²²⁵

Absicherung einer Krankheit

Weit verbreitet in der Praxis sind auch Sozialleistungen des Arbeitgebers für den 155 Fall einer Krankheit seiner Arbeitnehmer, oftmals über betriebliche Krankenversicherungen. Allerdings ist das **Risiko der Krankheit**²²⁶ **nicht vom Anwendungsbereich des BetrAVG** erfasst.²²⁷ Zwar kann eine Krankheit eine Invalidität i.S.d. BetrAVG auslösen. Voraussetzung dafür ist jedoch, dass die gesundheitliche Beeinträchtigung dauerhaft besteht und sie zu einer Einschränkung der Erwerbsfähigkeit führt.²²⁸

Dieses Risiko ist jedoch bspw. von einer Zusage auf betriebliche Krankenversi- 156 cherung gerade nicht erfasst: Eine **Krankheitskostenversicherung** ersetzt lediglich die Aufwendungen für eine medizinisch notwendige Heilbehandlung wegen Krankheit oder Unfallfolgen, § 192 Abs. 1 VVG. Eine **Krankentagegeldversicherung** gemäß § 192 Abs. 5 VVG ersetzt zwar den als Folge von Krankheit oder Unfall durch Arbeitsunfähigkeit verursachten Verdienstausfall. Jedoch endet ihre Leistungsverpflichtung, wenn Berufsunfähigkeit eintritt,²²⁹ also der Berechtigte seinem Beruf auf Dauer nicht mehr nachgehen kann.

Absicherung einer schweren Krankheit (Dread Disease)

Gelegentlich bieten Zusagen auch Schutz gegen das Risiko **schwerer Krankheiten**. 157 In den versicherungsförmigen Durchführungswegen erfolgt das in der Regel durch Dread-Disease-Versicherungen. Sie sind in unterschiedlicher Ausgestaltung zu finden, oftmals als Zusatzversicherung zu einer Lebensversicherung: Tritt bei der Ver-

²²⁴ BAG v. 25.4.2017 – 3 AZR 668/15 – NZA-RR 2017, 498.

²²⁵ So auch Höfer/de Groot/Küpper/Reich/Höfer, BetrAVG, Bd. I, Kap. 2, Rn. 76.

²²⁶ Zur versicherungsvertraglichen Definition des Krankheitsbegriffs siehe MüKo-VVG/Kalis, § 192 VVG, Rn. 22.

²²⁷ Siehe auch Rn. 245.

²²⁸ Siehe Rn. 133 ff.

²²⁹ § 15 Abs. 1 b) Musterbedingungen für die Krankentagegeldversicherung 2009.

sicherten Person die schwere Krankheit ein, so wird in der Regel die vereinbarte Todesfallleistung aus der Lebensversicherung vorzeitig ausbezahlt.

- 158 Ob eine Dread-Disease-Versicherung eine bAV sein kann, wurde bislang weder höchstrichterlich noch in der Literatur diskutiert. Das wird nur dann der Fall sein können, wenn die Leistung vom Vorliegen einer Invalidität des Versorgungsberechtigten abhängt, also ein entsprechender **Versorgungszweck** vorliegt. Insoweit gelten die Ausführungen zur Pflegebedürftigkeit entsprechend.²³⁰

Absicherung von Grundfähigkeiten

- 159 Die Frage, ob es sich um das biometrische Risiko der Invalidität handelt, stellt sich auch, wenn die Zusage eine Beeinträchtigung von Grundfähigkeiten absichert, wie bspw. Sehen, Hören, Sprechen, Schreiben oder Gebrauch einer Hand. Das kann in den versicherungsförmigen Durchführungswegen über **Grundfähigkeitsversicherungen** erfolgen. Als leistungsauslösende Ereignisse sind in der Regel Krankheit, Verletzung des Körpers oder Kräfteverfall vereinbart.
- 160 Ebenso wie beim Risiko einer Pflegebedürftigkeit oder einer schweren Krankheit kann auch die Grundfähigkeitsversicherung nur dann als bAV betrachtet werden, wenn ihre Leistungen bei Eintritt der Invalidität erbracht werden, sie also den erforderlichen **Versorgungszweck** verfolgt. Es gelten also die dortigen Ausführungen entsprechend.²³¹

Leistungsausschließende Tatbestandsmerkmale

- 161 In den Bedingungen der Versicherer sind in der Regel **leistungsausschließende Tatbestandsmerkmale** vereinbart, die durch die Verknüpfung des Versicherungsvertrags mit der Zusage auch arbeitsrechtlich wirken.²³² So werden in der Regel **vorvertragliche Anzeigepflichten** vereinbart, denen wahrheitsgemäß und vollständig nachzukommen ist.



Praxistipp

Dabei geht es um Angaben von **gegenwärtigen oder früheren Erkrankungen, gesundheitlichen Störungen und Beschwerden**. Wird diese Obliegenheit verletzt, so hat der Versicherer je nach den Umständen des Einzelfalls das Recht, von dem Versicherungsvertrag zurückzutreten, ihn anzupassen, zu kündigen oder anzufechten.²³³

- 162 In der Regel sehen die Bedingungen der Versicherer **keine Differenzierung nach der Ursache der Invalidität** vor. **Ausgeschlossen** wird die Leistungspflicht aber

²³⁰ Siehe Rn. 152f. und für das biometrische Risiko Alter Rn. 154.

²³¹ Siehe Rn. 152f. und für das biometrische Risiko Alter Rn. 154.

²³² Siehe zu dieser Verknüpfung Rn. 347.

²³³ Siehe dazu im Detail Kap. 6 Rn. 221.

meist unter bestimmten Umständen für den Fall, dass sie bspw. unmittelbar oder mittelbar durch kriegerische Ereignisse, innere Unruhen, durch vorsätzliche Ausführung oder den Versuch einer Straftat durch den Versorgungsberechtigten verursacht wurde. Auch dann, wenn eine Invalidität auf absichtlicher Herbeiführung von Krankheit, Kräfteverfall, absichtlicher Selbstverletzung oder versuchter Selbsttötung beruht, wird die Versicherungsleistung in der Regel ausgeschlossen.

b) Höhe der Invaliditätsleistung (Leistungszusagen)

In der Zusage müssen nicht nur die Voraussetzungen für den Eintritt des Versorgungsfalles Invalidität festgelegt werden, sondern auch dessen Rechtsfolgen. Ausgehend von dem Grundgedanken, dass Invaliditätsleistungen stets den Zweck haben, den Versorgungsberechtigten aufgrund des **Wegfalls seines Erwerbseinkommens** zu versorgen,²³⁴ können diese im Übrigen frei gestaltet werden.

Zunächst muss die **Leistungshöhe der Invaliditätsleistung** in der Zusage definiert werden, da das BetrAVG hierzu keine Vorgaben enthält. Insoweit lassen sich in der Praxis **Leistungszusagen und beitragsorientierte Zusagen** von einander unterscheiden.²³⁵ Zunächst soll der Blick auf die **Leistungszusagen** gerichtet werden. Hier finden sich in der Praxis vielfältige Regelungen zur Bestimmung der Leistungshöhe.

Beispiele

- **Abhängigkeit der Invaliditätsleistung von der erdienten Höhe auf Altersleistung:** Oftmals richtet sich die Höhe der Invaliditätsleistung in Leistungszusagen nach der Höhe der bei Eintritt des Versorgungsfalles Invalidität bereits erdienten Anwartschaft auf Altersleistung oder ggf. nach den bis dahin erworbenen Alters-Versorgungsbausteinen. **Zum Beispiel:** „Die Höhe der Invaliditätsleistung beträgt 60% der bei Eintritt des Versorgungsfalles erdienten Anwartschaft auf Altersrente.“
- **Dienstzeitabhängige oder gehaltsabhängige Zusagen:** Hier bestimmt sich die Höhe der Invaliditätsleistung nach der Anzahl der Dienstjahre, die der Versorgungsberechtigte bis zum Eintritt des Versorgungsfalles leistete oder nach einem definierten Prozentsatz des letzten versorgungsfähigen Gehalts vor Eintritt des Versorgungsfalles. Gelegentlich wird auch beides miteinander kombiniert.²³⁶
- **Zurechnungsmodelle:** Um dem Versorgungsberechtigten eine angemessene Leistungshöhe zu gewähren, enthalten insbesondere dienstzeit- und gehaltsabhängige Zusagen oft Bestimmungen, wonach dem Versorgungsberechtigten im Fall der Invalidität fiktive Parameter zugerechnet werden, so z.B. Dienstzeiten oder Entgeltbestandteile. **Zum Beispiel:** „Die Höhe der Invaliditätsleistung beträgt 10 € pro Dienstjahr. Dabei werden dem Versorgungsberechtigten neben seinen tatsächlich erbrachten Dienstzeiten auch die Zeiten zugerechnet, die zwischen dem Eintritt des Versorgungsfalles und der Regelaltersgrenze liegen. Berücksichtigungsfähig sind maximal 25 Dienstjahre.“

²³⁴ Siehe Rn. 68.

²³⁵ Siehe Rn. 467.

²³⁶ Siehe dazu sowie für ein konkretes Beispiel Rn. 101 entsprechend.

- **Bausteinzusagen:** Die Höhe der Invaliditätsleistung kann auch von der Summe spezieller Invaliditäts-Versorgungsbausteine abhängig sein, die bis zum Eintritt des Versorgungsfalles vom Versorgungsberechtigten erworben wurden.²³⁷
 - **Anrechnungsklauseln und Gesamtversorgungssysteme:** Wie die Altersleistung kann sich die Höhe der Invaliditätsleistung im Rahmen einer Leistungszusage auch nach diesen Gestaltungen bestimmen.²³⁸
-

c) Höhe der Invaliditätsleistung (beitragsorientierte Zusagen)

- 165 Auch Zusagen auf Invaliditätsleistungen werden heute oft als beitragsorientierte Zusagen erteilt. Mit Blick auf die **Abhängigkeit der Leistungs- von der Beitragshöhe** sowie auf die Unterscheidung zwischen **unmittelbaren und mittelbaren beitragsorientierten Zusagen** kann auf die entsprechenden Ausführungen zur Altersleistung verwiesen werden.²³⁹

aa) Unmittelbare beitragsorientierte Zusagen

- 166 Unmittelbare beitragsorientierte Zusagen (Direktzusagen) können – ebenso wie Zusagen auf Altersleistung – **intern oder extern finanziert** sein.²⁴⁰ Die Höhe der Invaliditätsleistung kann auf verschiedene Weise bestimmt werden.



Beispiele

- **Summe des (tatsächlich oder fiktiv) angesammelten Versorgungskapitals:** in der Regel richtet sich die Leistungshöhe nach dem bei Eintritt des Versorgungsfalles angesammelten Versorgungskapital, oftmals ergänzt um eine garantierte Mindestverzinsung. **Zum Beispiel:** *„Die Höhe des zu verrentenden Invaliditätskapitals bemisst sich nach der Summe der bis zum Eintritt des Versorgungsfalles aufgewendeten Beiträge. Diese Beiträge werden bis zum Eintritt des Versorgungsfalles mit einem jährlichen Zinssatz von 2,0% verzinst. Dadurch erhöht sich das Invaliditätskapital entsprechend.“*
- **Zurechnungsmodelle:** Um zu gewährleisten, dass ein bestimmtes Mindestniveau an Versorgung erreicht wird, wird in der Praxis auch in beitragsorientierten Zusagen oft über die Summe des angesammelten – ggf. verzinsten – Versorgungskapital hinaus eine Mindestleistung definiert. **Zum Beispiel** (in Ergänzung zum voranstehenden Bsp.): *„Hat der Mitarbeiter bei Eintritt des Versorgungsfalles eine Mindestdienstzeit von 10 Jahren noch nicht erreicht, erhöht sich das zu verrentende Invaliditätskapital um diejenigen fiktiven Beiträge und deren garantierte Verzinsung, die bis zum Erreichen dieser Mindestdienstzeit für den Mitarbeiter gezahlt worden wären. Die Höhe der zuzurechnenden fiktiven Beiträge bestimmt sich nach der Höhe des vor Eintritt des Versorgungsfalles zuletzt tatsächlich gezahlten Beitrags.“*

237 Siehe dazu sowie für ein konkretes Beispiel Rn. 101 entsprechend.

238 Siehe Rn. 102 entsprechend.

239 Siehe Rn. 108 ff., 341 ff.

240 Siehe Rn. 109 ff.

Enthalten beitragsorientierte Zusagen eine garantierte Mindestverzinsung, so finden sich in der Praxis Zurechnungsmodelle auch dergestalt, dass eine fiktive **Zinszurechnung**, bspw. bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze stattfindet.

- **Bausteinzusagen:** Die beitragsorientierte Invaliditätsversorgung kann ebenso wie die Altersleistung über Bausteinzusagen erfolgen.²⁴¹ Soll auch in diesen Fällen eine Zurechnung zur Sicherung eines Mindestniveaus der Invaliditätsversorgung erfolgen, so kann das bspw. durch eine entsprechende **versicherungsmathematische Kalkulation der Bausteine** erfolgen.

bb) Mittelbare beitragsorientierte Zusagen, insbesondere versicherungsförmige Durchführungswege

Weit verbreitet zur Absicherung des Invaliditätsrisikos sind beitragsorientierte 167 mittelbare Zusagen, die über die **versicherungsförmigen Durchführungswege** (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds) erteilt werden.²⁴² Ihre Besonderheit liegt darin, dass sich der Inhalt der Zusage und damit auch die Höhe der Leistung regelmäßig nach den Bedingungen des eingeschalteten Versorgungsträgers bestimmen.²⁴³ Da dies auch auf (leistungs-)kongruent rückgeckte **Unterstützungskassenzusagen** und (leistungs-)kongruent rückgedeckte **Direktzusagen** (unmittelbare Zusagen) zutrifft,²⁴⁴ gelten die nachfolgenden Ausführungen sinngemäß auch insoweit.

In der Praxis wird das Risiko der Invalidität in den versicherungsförmigen 168 Durchführungsweg vornehmlich über Berufsunfähigkeits-/Erwerbsunfähigkeitsversicherungen abgedeckt.²⁴⁵ Da es sich dabei um **Risikoversicherungen**, die in der Regel kein oder kaum Deckungskapital aufweisen, handelt, hängt die Leistungshöhe nicht von einem angesammelten Versorgungskapital ab. In der Regel wird die Höhe der Versicherungsleistung im Versicherungsvertrag festgelegt. Danach bemisst sich dann die **Höhe der geschuldeten Beiträge**, die auf Basis versicherungsmathematischer Kalkulationen (**Rechnungsgrundlagen**) ermittelt wird. Dabei spielen u.a. auch Eintrittswahrscheinlichkeiten auf Basis der vom Versorgungsberechtigten ausgeübten Tätigkeit eine Rolle.

Beispiel

- **Selbständige Risikoversicherung oder Zusatzversicherung zur Hauptversicherung:** Eine Absicherung des Invaliditätsrisikos kann durch eine selbständige Berufsunfähigkeits- oder Erwerbsunfähigkeitsversicherung oder durch eine Zusatzversicherungen zur Hauptversicherung



²⁴¹ Siehe dazu sowie für ein konkretes Beispiel Rn. 111 entsprechend.

²⁴² Siehe dazu Rn. 467.

²⁴³ Siehe Rn. 467.

²⁴⁴ Siehe Rn. 468f.

²⁴⁵ Es sind aber gelegentlich in der Praxis auch andere Versicherungsverträge anzutreffen, so bspw. Pflegeversicherungen, Dread-Disease-Versicherungen oder Grundfähigkeitsversicherungen. Zur Frage, ob damit das Risiko der Invalidität abgedeckt werden kann, siehe Rn. 152ff.