

Kürzung der Witwenrente bei großem Altersunterschied

– BAG, Urteil vom 11.12.2018 – 3 AZR 400/17 –

Hinterbliebenenrente nicht von Ehedauer abhängig

– BAG, Urteil vom 19.02.2019 – 3 AZR 150/18 –

Zur Spätehenklausel (Ausschluss einer Hinterbliebenenrente z.B. bei Heirat nach Vollendung des 60. Lebensjahres oder nach Eintritt in den Ruhestand) und der Abstandsklausel (Ausschluss der Hinterbliebenenrente bei Altersdifferenzen der Ehepartner von mehr als 15 Jahre) hatten wir zuletzt in unserem DLPQ 2/2018 informiert.

Inzwischen gibt es zwei neue BAG-Entscheidungen zur Hinterbliebenenrente in der betrieblichen Altersversorgung.

Mit Urteil vom 11.12.2018 hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass Arbeitgeber die betriebliche Witwenrente kürzen dürfen, wenn der Altersunterschied der Ehegatten groß ist, und zwar ab mehr als 10 Jahren Altersdifferenz.

Bei einem großen Altersunterschied sei die Lebensplanung der Ehepartner von vornherein darauf ausgelegt, dass der Hinterbliebene einen Teil seines Lebens ohne den Versorgungsberechtigten verbringen wird.

gen wird.

Im vor dem BAG verhandelten Fall war die Ehefrau 15 Jahre jünger als ihr Mann. Als der Versorgungsberechtigte starb, erhielt die überlebende Ehefrau eine Witwenrente. Die Versorgungsordnung sah eine Witwenrente in Höhe von 60% der Berechtigtenrente (Alters- oder Invalidenrente) vor. Die Versorgungsordnung regelte aber auch, dass die Hinterbliebenenrente um 5% für jedes Jahr gekürzt wird, das über einem Altersunterschied von 10 Jahren liegt.

Mit der Bestätigung dieser Klausel definierte das BAG erstmals eine Altersdifferenz, von der an Abschläge bei betrieblichen Hinterbliebenenrenten möglich sind.

Das BAG erklärte, die Kürzung der Hinterbliebenenversorgung wegen eines großen Altersunterschieds sei zwar eine altersabhängige Benachteiligung. Diese sei aber gerechtfertigt. Da der Arbeit-

geber ein legitimes Interesse habe, das mit seiner Versorgungszusage verbundene finanzielle Risiko zu begrenzen.

Das BAG bestätigte außerdem seine bisherige Rechtsprechung, dass die betriebliche Hinterbliebenenversorgung sogar ganz verweigert werden könne, wenn der Begünstigte Ehepartner mehr als 15 Jahre jünger ist als der versorgungsberechtigte (ehemalige) Arbeitnehmer.

In einem weiteren Urteil hat das BAG am 19.02.2019 entschieden, dass die betriebliche Hinterbliebenenrente nicht von der Ehedauer abhängig gemacht werden kann.

Die allgemeinen Geschäftsbedingungen der betrieblichen Altersversorgung sahen in dem zu verhandelnden Fall vor, dass die Hinterbliebenenversorgung nur gewährt wird, wenn zum Zeit-

In dieser Ausgabe

Kürzung der Witwenrente bei großem Altersunterschied – BAG, Urteil vom 11.12.2018 – 3 AZR 400/17 –

Hinterbliebenenrente nicht von Ehedauer abhängig – BAG, Urteil vom 19.02.2019 – 3 AZR 150/18 –

Anpassung laufender Renten – BAG-Urteil vom 26.04.2018 – 3 AZR 686/16 –

Keine Beitragspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung einer privat fortgeführten Pensionskassen-Versorgung – BVerfG, Urteil vom 27.06.2018 (1 BVR 100/15 und 1 BVR 249/15) –
– Rundschreiben der Spitzenverbände der Sozialversicherung vom 15.10.2018 –

1

2

3

punkt des Todes des Versorgungsberechtigten die Ehe schon 10 Jahre bestanden hat.

Die Ehedauerklausel ist nach Auffassung des BAG eine einseitig vom Arbeitgeber formulierte Regelung, die zu weit vom gesetzlichen Leitbild für die Hinterbliebenenabsicherung abweicht.

Mit der Festlegung einer Mindestdauer von 10 Jahren Ehezeit ergibt sich eine unangemessene Benachteiligung der Versorgungsberechtigten (§ 307 Abs. 1 Satz 1 BGB).

Wenn ein Arbeitgeber eine betriebliche Hinterbliebenenversorgung zusagt, entspricht das der im Gesetz angelegten Vertragstypik. Mit der Einschränkung einer im Todesfall mindestens seit 10 Jahren bestehenden Ehe wird von der in der Hinterbliebenenversorgung kennzeichnenden Vertragstypik abgewichen.

Anpassung laufender Renten

– BAG-Urteil vom 26.04.2018 – 3 AZR 686/16 –

Für laufende Leistungen der betrieblichen Altersversorgung sind Arbeitgeber gem. § 16 Abs. 1 BetrAVG verpflichtet, alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Renten auf Basis der Teuerungsrate zu prüfen.

Die Verbraucherpreise sind im Jahre 2018 nochmals etwas stärker gestiegen als im Vorjahr. Die monatlichen Steigerungsraten lagen im Jahre 2018 zwischen 1,4% und 2,5%.


Für den Dreijahres-Zeitraum 2015 bis 2018 betrug die Teuerungsrate zum 01.01.2019 ca. 5,1%.

Ab dem Monatsmonat Januar 2019 wird der Verbraucherpreisindex aufgrund der turnusmäßigen Überarbeitung des Warenkorbes vom Basisjahr 2010 auf das Basisjahr 2015 umgestellt. Die Teuerungsrate 01.01.2016. bis 01.01.2019 auf Basis des aktualisierten Warenkorbs 2015 beträgt nur noch 4,51% (Index Dezember 2018 104,2, Dezember 2015 99,7).

Der Anpassungsbedarf wird allerdings durch die Nettolohn-Steigerung der aktiven Mitarbeiter begrenzt. Die Verpflichtung nach § 16 Abs. 1 BetrAVG gilt als erfüllt, wenn die Anpassung nicht geringer ist als der Anstieg des Verbraucherpreisindex für Deutschland oder der Nettolöhne vergleichbarer Arbeitnehmergruppen des Unternehmens (§ 16 Abs. 2 BetrAVG). Die Nettolohn-Entwicklung der letzten drei Jahre liegt aber aufgrund der Tarifsteigerungen der Bruttogehälter und der Anpassungen im Einkommensteuerrecht sowie der sozialversicherungsrechtlichen Beitragsätze i.d.R. oberhalb der Teuerungsrate.

Bei der Anpassungsprüfung ist aber auch die wirtschaftliche Lage des Unternehmens zu berücksichtigen, es sei denn, der Arbeitgeber hat sich verpflichtet, die laufenden Renten unabhängig von seiner wirtschaftlichen Lage um mindestens 1% jährlich zu erhöhen.

Mit der Frage, ob eine Anpassung laufender Renten trotz positiver Eigenkapitalverzinsung zu Recht unterblieben ist, hat sich das BAG in seinem Urteil vom 26.04.2018 (3 AZR 686/16) beschäftigt. Der Kläger hatte eine Anpassung seiner laufenden Rente zum 01.01.2013 gefordert. Diese wurde von seinem ehemaligen Arbeitgeber mit Verweis auf die schlechte wirtschaftliche Lage verweigert.



Im vorliegenden Fall hatte das Unternehmen zwar in dem Dreijahreszeitraum vor dem Anpassungsstichtag (2010-2012) eine positive Eigenkapitalrendite erwirtschaftet, diese lag aber nicht durchgehend über der vom BAG als ausreichend angesehenen Eigenkapitalrendite. Nach Auffassung des BAG liegt eine ausreichende Eigenkapitalrendite nur vor, wenn die Eigenkapitalrendite des Unternehmens höher ist als die Umlaufrendite öffentlicher Anleihen zuzüglich eines Risikozuschlags von 2%-Punkten.

Die wirtschaftliche Lage des Unternehmens ist aber eine zukunftsbezogene Größe, d.h. es kommt insbesondere auf die zukünftige geschäftliche Entwicklung an und nicht auf eine rein vergangenheitsbezogene Betrachtung. Im Ergebnis muss sich also die Entwicklung der zukünftigen Eigenkapitalrendite positiv darstellen lassen. Hierzu hat der Arbeitgeber eine zuverlässige Prognose anzustellen, um eine Entscheidung über die Belastung der Anpassung auf die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens treffen zu können.

Falls das Unternehmen durch die Anpassung der laufenden Renten übermäßig belastet werden würde, also keine ausreichende Eigenkapitalverzinsung mehr erwirtschaften könnte, ist die Ablehnung der Anpassung nicht zu beanstanden.


Im vorliegenden Fall führte die unstetige Entwicklung der Eigenkapitalrendite und die sich kontinuierlich verschlechternden Betriebsergebnisse zu der Annahme, dass sich die künftige wirtschaftliche Entwicklung nicht im ausreichenden positiven Maße darstellen ließe, um eine Anpassung der Renten finanzieren zu können.

Keine Beitragspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung einer privat fortgeführten Pensionskassen-Versorgung

– BVerfG, Urteil vom 27.06.2018 (1 BVR 100/15 und 1 BVR 249/15) –
– Rundschreiben der Spitzenverbände der Sozialversicherung vom 15.10.2018 –

Leistungen aus Pensionskassen-Versorgungen, die vom Arbeitnehmer nach dem vorzeitigen Ausscheiden privat fortgeführt werden, waren bislang – im Gegensatz zu Direktversicherungen – vollumfänglich beitragspflichtig in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner. Hiergegen klagten mehrere betroffene Arbeitnehmer, zwei Fälle wurden nun dem BVerfG vorgelegt.

Die Kläger hatten betriebliche Versorgungen über eine Pensionskasse in der Rechtsform des Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit (VVaG) abgeschlossen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer waren gemäß den Satzungsregelungen und Versicherungsbedingungen Mitglieder des VVaG und Versicherungsnehmer des einzelnen Versicherungsvertrags. Nach dem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Unternehmen (Trägerunternehmen der Pensionskasse) wurden die versicherten Arbeitnehmer Einzelmitglied und alleinige Versicherungsnehmer.



Beide Kläger zahlten nach dem Ausscheiden weiterhin Beiträge an die Pensionskasse aus versteuertem (und verbeitragtem) Einkommen. Die laufenden Pensionskassen-Renten wurden dann vollumfänglich als Versorgungsbezüge gem. § 229 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 SGB V verbeitragt. Die Klageverfahren vor den Sozialgerichten blieben erfolglos. Das Bundessozialgericht stellte hierbei insbesondere auf die institutionelle Abgrenzung zwischen privater und betrieblicher Altersversorgung ab und ordnete Pensionskassen-Versorgungen grundsätzlich der betrieblichen Altersversorgung zu.

Die Beschwerdeführer beklagten vor dem BVerfG einen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz (Art. 3 Abs. 1 GG).

Das BVerfG gab den Beschwerdeführern Recht. Die Typisierung von Pensionskassen-Versorgungen ausschließlich nach der auszahlenden Institution überschreitet nach Auffassung des BVerfG die zulässige Grenze einer Typisierung einer Pensionskasse (VVG), wenn die Zahlungen nach Ende des Arbeitsverhältnisses auf einem geänderten Vertrag beruhen, in den nur der Versicherte Beiträge eingezahlt hat. Zwar nutzt der Versicherte nach Ausscheiden weiterhin einen Versorgungsträger der betrieblichen Altersversorgung, doch in diesem Fall wird der institutionelle Rahmen des Betriebsrentenrechts verlassen. Die Einzahlungen des Versicherten unterscheiden sich nur unwesentlich von Einzahlungen auf einen von Anbeginn privat abgeschlossenen Lebensversicherungsvertrag. Eine Verbeitragung auch des privat finanzierten Teils der Pensionskassen-Versorgung würde somit einen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz des Art. 3 GG darstellen.

Auf die Entscheidung des BVerfG haben nun die Spitzenverbände der Sozialversicherung mit dem Rundschreiben vom 15.10.2018 reagiert:

Privat fortgeführte Pensionskassenverträge sind hinsichtlich der hieraus resultierenden Versorgungsleistungen nicht kranken- und pflegeversicherungspflichtig, wenn

- die bei der Pensionskasse unter Beteiligung des Arbeitgebers zustande gekommene Versicherung nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses freiwillig fortgesetzt wurde, indem
 - a. der Versicherungsvertrag geändert und insoweit von dem (ehemaligen) Arbeitnehmer als alleiniger Versicherungsnehmer fortgeführt wurde oder
 - b. ab diesem Zeitpunkt vom (ehemaligen) Arbeitnehmer ein neuer Vertrag abgeschlossen wurde;
- der Arbeitgeber nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses an dem geänderten oder neu abgeschlossenen Vertrag nicht mehr beteiligt ist;
- die Beiträge für die Zeit nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses ausschließlich der Arbeitnehmer geleistet hat.

Diese Ausführungen gelten gleichermaßen für Versorgungsleistungen an Hinterbliebene.

Obwohl die Entscheidung des BVerfG zu einer regulierten Pensionskasse in der Rechtsform des VVG erging, ergeben sich keine Anhaltspunkte, diese Regelung nicht auch auf deregulierte Pensionskassen in der Rechtsform der AG zu übertragen.

Die Versorgungsleistungen einer Pensionskasse sind in diesen Fällen in einen betrieblichen Anteil, der sich aus dem Versicherungsvertrag während des Arbeitsverhältnisses ergibt, und einen privaten Anteil, der sich aus dem Versicherungsvertragsteil nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses ergibt, aufzuteilen.

Diese vom BVerfG vorgenommene beitragsrechtliche Bewertung entfaltet Rechtswirkung sowohl für die Zukunft als auch für die Vergangenheit (unter Berücksichtigung der gesetzlichen Verjährung für die Vergangenheit).

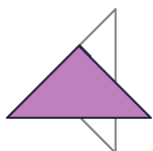
Die mit der Meldepflicht der Zahlstelle einhergehende Aufteilung der Versorgungsleistung in einen betrieblichen und einen privaten Anteil ist Aufgabe der jeweiligen Pensionskasse. Die Aufteilung kann nach den gleichen Grundsätzen vorgenommen werden wie bei privat fortgeführten Direktversicherungen.

Bereits gezahlte Beiträge werden von der Krankenkasse an die Person erstattet, die die Beiträge getragen hat. Die Verjährungsfrist beträgt 4 Jahre.

Von der neuen Handhabung sind nur gesetzlich Pflichtversicherte betroffen. Bei freiwillig Versicherten (§ 240 SGB V) ist sowohl der betriebliche Anteil (allgemeiner Beitragssatz plus Zusatzbeitrag) als auch der private Anteil (sonstige Einnahme, die mit dem ermäßigten Beitragsatz plus Zusatzbeitrag belastet wird) beitragspflichtig.

Impressum:

Herausgeber:



Dr. Lutz
Gesellschaft für
Pensionsmanagement mbH

Hauptstraße 97
51465 Bergisch Gladbach

Tel.: +49-2204-475-7070
Fax: +49-2204-475-7079
E-Mail: info@dr-lutz.eu

Dr. Lutz Pensionsmanagement – das ist ganzheitliche und hochqualifizierte Beratung in allen Fragen der betrieblichen Altersversorgung (bAV).

Wir beraten Sie und betreuen Ihre betriebliche Altersversorgung

- *individuell mit optimierten Konzepten anstatt vorgefertigter Pauschallösungen*
- *progressiv und zeitnah zu aktuellen Entwicklungen der rechtlichen Rahmenbedingungen*
- *kompetent mit hochqualifizierten und erfahrenen Mitarbeitern*
- *partnerschaftlich, fair und offen*

WWW.DR-LUTZ-PENSIONSMANAGEMENT.DE

Verantwortlich:

Dr. Joachim Lutz

18.03.2019