



Arbeitsgemeinschaft für
betriebliche Altersversorgung e. V.

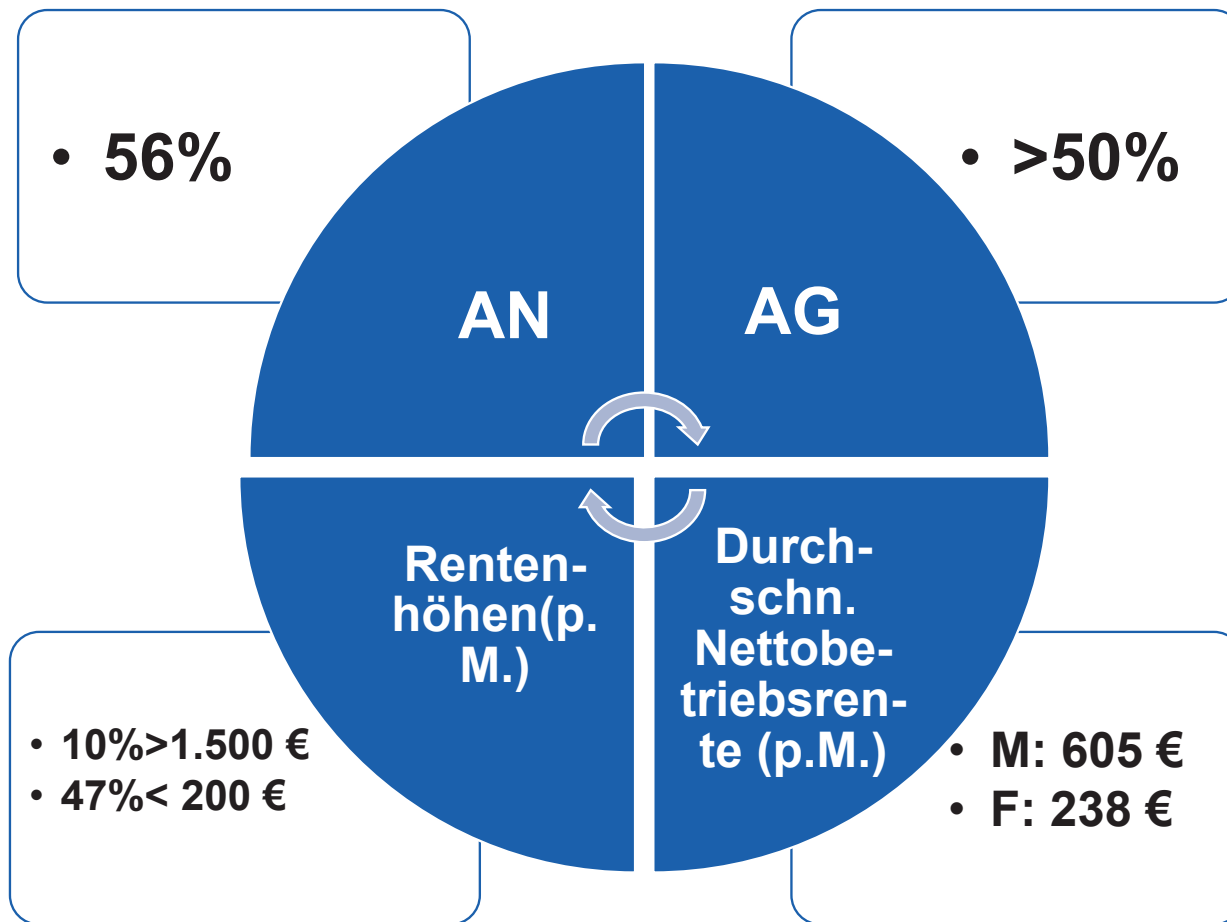
Bedeutung und Entwicklung abgeleiteter Leistungsansprüche in der betrieblichen Altersversorgung

Klaus Stiefermann, Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e. V. (aba)

Agenda

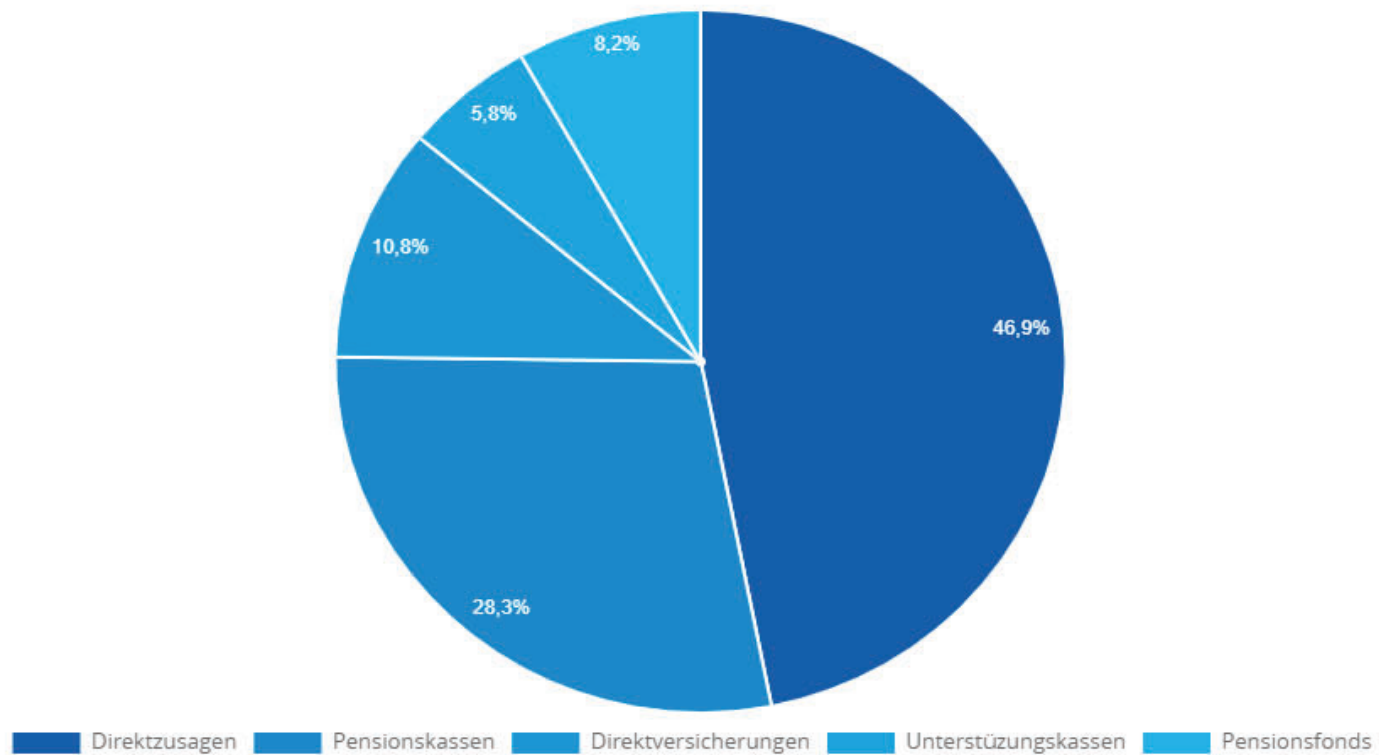
- Ein paar Zahlen
- Rechtliche Grundlagen
- Erfahrungen/Trends aus der Praxis
- Einflussfaktoren
- Ausgestaltungen

Betriebliche Altersversorgung: Statistische Schlaglichter



Durchführungswege und Deckungsmittel

Deckungsmittel 2020: 672 Mrd. Euro



BetrAVG und Hinterbliebenenversorgung

■ § 1 Abs. 1 BetrAVG

- ◆ „Werden einem Arbeitnehmer Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber zugesagt (betriebliche Altersversorgung), gelten die Vorschriften dieses Gesetzes.“

■ Die bAV verlangt die Übernahme eines oder mehrerer biometrischer Risiken,

- ◆ bei der Altersversorgung das „Langlebigkeitsrisiko“
- ◆ bei Invaliditätsversorgung einen Teil der „Invaliditätsrisiken“
- ◆ bei Hinterbliebenenversorgung ein „Todesfallrisiko“
 - ▶ abzugrenzen von Sterbe- und Übergangsgeld (Abgrenzungskriterium: Versorgungszweck)
 - ▶ Vererbungsklauseln problematisch, sie deuten auf eine Vermögensbildungsmaßnahme hin

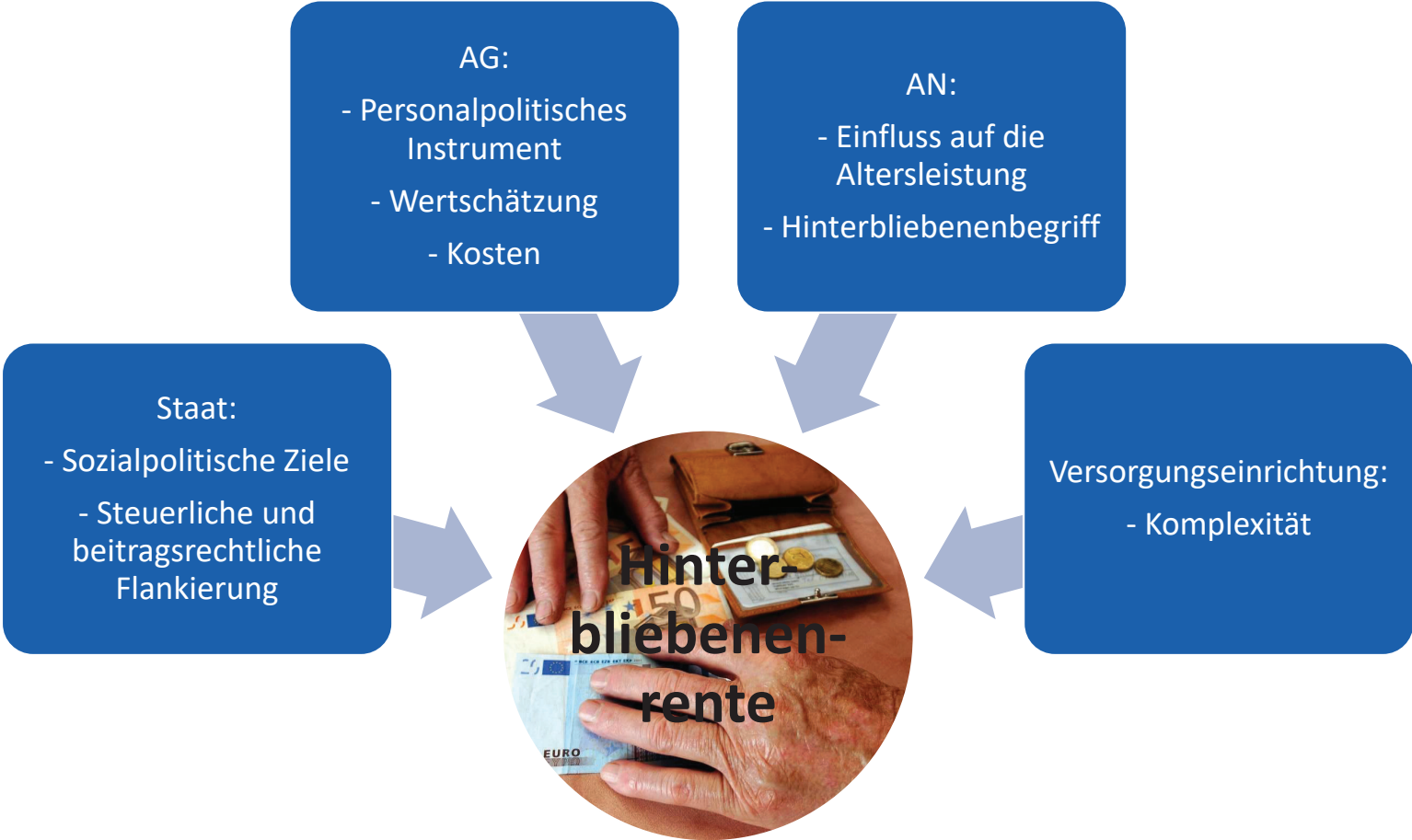
- BAG: "Ein Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, eine Hinterbliebenenversorgung zu schaffen. Deshalb ist er grundsätzlich auch berechtigt, sie von zusätzlichen Voraussetzungen abhängig zu machen.,, (BAG vom 19. Dezember 2000, 3 AZR 186/00)

Keine Statistik aber Erfahrungen/Trends aus der Praxis

- **Öffentlicher Dienst:**
 - ◆ Tarifvertraglich geregelter arbeitgeberfinanzierter Teil bzw. gemeinsame Finanzierung: Hinterbliebenenversorgung enthalten
 - ◆ Entgeltumwandlung: abwählbar
- **Privatwirtschaft** (Daten von Arbeitgebern, Versorgungswerken, Beratern):
 - ◆ Direktzusagen: fast 100%
 - ◆ Unterstützungskassenzusagen: etwa 80%
 - ◆ Pensionskassenzusagen: 60-70%
 - ◆ Pensionsfondszusagen: k.A.
 - ◆ Direktversicherungen: klassische Hinterbliebenenversorgung stark abnehmend, neue Zusagegestaltungen



Einflußfaktoren



Direktzusage: Hinterbliebenenversorgung ist absoluter Standard (übliche Ausgestaltung)



- ◆ Zusage wird in Rente formuliert
 - ▶ Anwartschaftsphase: 60 % der fiktiven Invalidenrente. Richtet sich dabei meistens nach den erreichten Dienstjahren und der Planformel, ggf. mit Zurechnung.
 - ▶ Rentenbezugsphase: 60 % der gezahlten Altersrente an den Berechtigten.
- ◆ Zusage wird in Kapital formuliert:
 - ▶ Anwartschaftsphase: Auszahlung des aufgelaufenen Kontostands, bei Festzinszusagen enthält dieser häufig eine Zinszurechnung, ggf. Verrentung dieses Kapitals möglich.
 - ▶ Alter: Bei Auszahlung als Kapital keine weitere Hinterbliebenenleistung. Ratenzahlung üblicherweise vererblich.

Bei Entgeltumwandlung Einflussfaktor: höhere Altersrente als Ziel



- Haben Beschäftigte iRv **Entgeltumwandlung** die Möglichkeit die Absicherung vorzeitiger Risiken abzuwählen, so tun sie dies immer öfter im Interesse einer höheren Altersleistung.
- Trend zu Alternativen bei **Direktversicherungen**. Oft wird vereinbart:
 - ▶ Stirbt die versicherte Person in der Ansparphase, so werden die eingezahlten Beiträge an die Hinterbliebenen ausgezahlt.
 - ▶ Stirbt die versicherte Person in der Rentenphase, werden die Renten für die Dauer einer vereinbarten Rentengarantiezeit an die Hinterbliebenen gezahlt (Bsp.: Rentengarantiezeit von 10 Jahren, versicherte Person stirbt nach 2 Jahren: monatliche Leistungen werden noch weitere 8 Jahre gezahlt).

Einflussfaktoren: Hinterbliebenenbegriff, Späteheklausel, ...



- Witwe/Witwer, Kinder (u.U. bis 25./27. Lj.), der frühere Ehepartner (nach einer Scheidung), gleichgeschlechtliche Lebenspartner, Lebensgefährte/-in.
- Hinterbliebenenrenten können ausgeschlossen sein, wenn der verstorbene Arbeitnehmer erst in „hohem“ Alter (z.B. mit 60 oder 62 Jahren), nach Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis oder nach seiner Berentung heiratet.
- BAG kürzlich zur „Altersabstandsklausel“:
 - ◆ Altersdifferenz größer als zehn Jahre: AG darf Leistung kürzen (BAG vom 11.12.2018, 3 AZR 400/17).
 - ◆ Altersdifferenz größer als 15 Jahre: AG darf Leistungen sogar komplett ausschließen (BAG vom 20.02.2018, 3 AZR 43/17).

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.



aba Arbeitsgemeinschaft für
betriebliche Altersversorgung e.V.

Wilhelmstraße 138
10963 Berlin

Telefon 030.338 58 11-0
E-Mail info@aba-online.de

www.aba-online.de