

News

05.02.2009 | Altersvorsorge

Betriebliche Altersversorgung: Neue Leitlinien zum engen Hinterbliebenenbegriff

Wie stark dürfen Arbeitgeber bei einer Entgeltumwandlung den Kreis der begünstigten Hinterbliebenen einschränken? Antworten des Bundesarbeitsgerichts.



Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte sich mit der Frage auseinanderzusetzen, ob bei einer betrieblichen Altersversorgung der Kreis der versorgungsberechtigten Hinterbliebenen eingeschränkt werden könne (BAG, Urteil vom 18.11.2008, 3 AZR 277/07).

Der Fall

Geklagt hatte die Schwester eines verstorbenen Mitarbeiters, der eine Entgeltumwandlungsvereinbarung zugunsten einer Pensionszusage mit seinem Arbeitgeber hatte (Deferred Compensation). Wie steuerlich erforderlich, war in der ursprünglichen Rahmenregelung des Arbeitgebers aus dem Jahr 1999 der Kreis der möglichen Hinterbliebenen sehr eng gefasst worden: "Im Versorgungsfall Tod wird die Kapitalleistung an die versorgungsberechtigten Hinterbliebenen gezahlt. Dies sind der Ehegatte zum Zeitpunkt des Todes, ersatzweise zu gleichen Teilen die waisenrentenberechtigten Kinder. Abweichende Begünstigung durch Erbfolge ist ausgeschlossen."

Ende 2003 war diese Regelung - der neueren Auffassung der Finanzverwaltung folgend - ergänzt worden, so dass auch der Partner einer eingetragenen Lebensgemeinschaft, ein Lebensgefährte oder ein früherer Ehegatte zu den begünstigten Hinterbliebenen zählten.

Im konkreten Fall hinterließ der Verstorbene keine Hinterbliebenen im Sinne der Rahmenregelung. Die Schwester des Verstorbenen klagte daraufhin die Todesfallleistung für sich ein, weil sie zumindest als Lebensgefährtin zu behandeln sei. Man habe zeitweise eine gemeinsame Wohnung unterhalten, sie habe ihn versorgt und habe ihn vor seinem Tode gepflegt. Hilfsweise verlangte sie die Rückabwicklung der Entgeltumwandlung, da keine Hinterbliebenenleistung erbracht wurde. Das BAG wies diese Klage ab.

Die Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) legt an die Formulierung der Hinterbliebenenregelung die Maßstäbe des AGB-Rechts an. Die Regelung war verständlich und klar formuliert.

Die Klägerin war auch keine Lebensgefährtin. Nach Auffassung des BAG kann Lebensgefährtin nur eine Person sein, mit der der Arbeitnehmer auch eine Ehe oder eingetragene Lebenspartnerschaft hätte eingehen können. Eine enge Beziehung zum Arbeitnehmer reiche nicht aus. Es müsse sich grundsätzlich um eine auf Dauer und Ausschließlichkeit angelegte Verbindung handeln. Demnach sei es auch ausgeschlossen, dass eine Person mehrere Lebensgefährten habe. Die Klägerin könne allein schon, weil sie verheiratet und nicht getrennt lebend war, keine

<http://www.haufe.de/finanzdienstleister>

© HAUFE
11.02.2009

Lebensgefährtin sein.

Keine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers

Das BAG sieht in der Regelung auch keine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers entgegen Treu und Glauben. Die Regelung verstoße auch nicht gegen Grundgedanken einer gesetzlichen Regelung. Der Arbeitgeber kann den Kreis der berechtigten Hinterbliebenen, die laut BAG typischerweise ein Versorgungsinteresse haben müssen, beschränken. Das BAG äußerte sich nicht zur Frage, welcher Personenkreis arbeitsrechtlich Hinterbliebener im Sinne des Betriebsrentengesetzes sein kann. Es stellt aber klar, dass eine Beschränkung auf den steuerrechtlich zulässigen Kreis bzw. eine Teilmenge daraus möglich ist.

Für eine Rückabwicklung der Entgeltumwandlung sieht das BAG keinen Grund. Durch den Verfall der Ansprüche werde das Gebot der Wertgleichheit bei Entgeltumwandlung (§ 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG) nicht verletzt. Die Hinterbliebenenversorgung sei kein Sparvertrag, sondern Risikoabsicherung.

Aufklärungspflichten des Arbeitgebers

Geprüft hatte das BAG auch, ob der Arbeitgeber seinen Aufklärungspflichten gegenüber dem Arbeitnehmer nachgekommen sei. Die Formulierung in der Rahmenvereinbarung sei klar und eindeutig. Der Arbeitgeber war nicht verpflichtet, ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass bei einem frühzeitigen Tod ohne Hinterbliebene keinerlei Leistungen erbracht würden. Interessant ist, dass das BAG darauf hinweist, dass der Arbeitnehmer auch keiner darüber hinausgehende Aufklärung bedurft hätte, da er nicht mit besonderen Schwierigkeiten im Umgang mit gedruckten und abstrakten Texten zu kämpfen gehabt hätte.

Empfehlung: Arbeitgeber sollten die von ihnen verwendeten Hinterbliebenenregelungen überprüfen und gegebenenfalls an die Anforderungen des BAG anpassen.

Siehe auch

Betriebliche Altersversorgung: Mehr Rechte für eingetragene Lebenspartner

Kostenfreien Haufe Fachnewsletter Versicherung und Finanzen abonnieren

 (Haufe Online-Redaktion)

Praxisgerechte Inhalte zu diesem Thema aus den Online-Produkten

 [Hinterbliebenenversorgung: Rechtssichere Umsetzung in der Praxis](#)

Mehr Informationen

MEDIENGRUPPE 2009