

## **bAV – Info 5: Aktuelle Hinweise zur betrieblichen Altersversorgung (bAV)**

**Hier:** Versicherungsfall der Invalidität oder anderer Erwerbsminderungsfälle in der bAV

**Hintergrund:** Neben Tod und Alter gehört die Invalidität als weiteres Versicherungsfallrisiko zur bAV-Versorgung, sofern es in der Versorgungszusage (**VZ**) vereinbart wurde.

Das BetrAVG definiert den Begriff der **Invalidität** aber nicht. Deshalb kann der Arbeitgeber die Voraussetzungen definieren, unter denen der Risikotatbestand erfüllt sein soll oder nicht. Das können auch Betriebsparteien durch Betriebsvereinbarung (**BV**) oder Tarifpartner durch Tarifverträge (**TV**) vereinbaren.

**Das erste Problem** ergibt sich aufgrund der unterschiedlichen Vereinbarungsgrundlagen, und zwar aus der **Auslegung** solcher Regelungen:

Arbeitgeberseitige Versorgungszusagen sind in der Regel als Allgemeine Geschäftsbedingungen (**AGB**) ausgestaltet. Diese werden typischerweise nach dem normalen, durchschnittlichen Verständnis der betroffenen Kreise ausgelegt im Gegensatz zur Auslegung von **Gesetzen**, die nach ihrer systematischen Stellung im Gesetzeskontext insgesamt und nach ihrem gesetzgeberischen Zweck in allgemeiner Wortlaut-Auslegungsweise ausgelegt werden. Gesetzen gleichgestellt sind **BV** und **TV**. Es gibt auch **Einzel-Zusagen**, die nach dem allgemein erklärten **Willen** der Parteien ausgelegt werden. Die Ergebnisse dieser juristischen Auslegungsmethoden sind praktisch für den Rentner sehr unterschiedlich. Man muss zuerst feststellen, welche Zusage-Regelung überhaupt vorliegt, um die richtige Auslegungsstrategie zu finden.

**Das zweite Problem** liegt darin, dass Versorgungsvereinbarungen vor langer Zeit entstanden sind und nicht an aktuelle Rechtsentwicklungen angepasst wurden. Im Übrigen verweisen sie mitunter sehr individuell auf die Voraussetzungen für Invalidität als bAV-Risiko oder aber auch nur auf die Begrifflichkeit der gesetzlichen Rentenversicherung (**GRV**). Je nach Auslegung ist diese Verweisung – auf die Begrifflichkeit der **GRV** in der Regel dynamisch, d.h. die neuere, gesetzliche Entwicklung der entsprechenden Begrifflichkeit wird in die **VZ** hineininterpretiert.

**Das dritte Problem:** Die Voraussetzungen, unter denen die Leistung erfolgen soll, sollten festgesetzt sein, sind dann aber leider oft nur rudimentär formuliert.

**Entscheidungen:** Das Bundesarbeitsgericht (**BAG**) hat in einer jüngsten Entscheidung für den Fall der Invaliditäts-Versorgungszusage, die als **AGB** zu sehen ist, entschieden, dass, wenn keine individuelle Definition der Invalidität vorliegt, ein allgemeiner Verweis auf die **GRV** erfolgt und dieser dynamisch sei, d.h. dass die §§ 43 ff SGB VI (neue Fassung) mit der ihr eigenen Definition der Invalidität, also auch für die zeitlich begrenzte vollständige Erwerbsminderung, gilt. In der Regel wird die Erwerbsminderungsrente (EM-Rente) vorab von der **GRV** auf 3 Jahre begrenzt gewährt. Dann wird in der Regel endgültig entschieden, ob es bei der EM bleibt oder ob sie aufgehoben wird und als endgültig gilt.

**Folge:** Die **zeitlich begrenzte EM-Rente** nach **GRV**-Definition ist nach der **VZ** als **bAV-Invaliditätsrente** als **zeitlich unbegrenzte Rente** vom Arbeitgeber zu leisten.

**Frage:** Erfolgt die Leistung der EM-Rente nach **bAV** dann auch ohne Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis? Das **BAG** hat dies in diesem Fall bejaht, weil die **VZ** dies nicht klar geregelt hat.



**Anders gelagert** ist jedoch der Spruch des Arbeitsgerichts Bonn in einer Entscheidung zur Invalidität auf der Basis einer BV. Die BV verlangte das Ausscheiden des vollständig erwerbsgeminderten Arbeitnehmers aus dem Arbeitsvertrag durch Aufhebungsvertrag, wohl mit dem Ziel, den Arbeitnehmer nach Ablauf der auf 3 Jahre begrenzten der EM-Renten-Gewährung nicht mehr einstellen zu müssen, sollten die EM-Voraussetzungen weggefallen, weil der Arbeitnehmer wieder arbeitsfähig geworden war.

**Was bedeutet das?** Ruhen des Arbeitsvertrages bis zur Entscheidung der **GRV** über die Endgültigkeit der EM und Offenlassen der Arbeitsstelle? Wie lange? Nur für die 3 Jahre oder sogar bis zur endgültigen Aufhebung des Arbeitsverhältnisses ohne Rückkehr-Option oder -Möglichkeit?

Nach der Entscheidung des Arbeitsgerichts (**ArbG**) Bonn hätte der Arbeitnehmer bei Wegfall der EU-Rente und erneuter Arbeitsfähigkeit das Risiko selbst zu tragen. Ggf. würde aber auch eine Abfindung fällig.

Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber die bAV-Invaliditätsrente nach **VZ** aber auch nicht ablehnen kann, weil die EM-Rente nach **GRV** nur zeitlich begrenzt geleistet wird. Ungeklärt ist aber, ob der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden muss, oder ob er sich auf die zeitliche Gewährung der EM-Rente berufen kann und deshalb sein Arbeitsplatz so lange offenbleiben muss.

**Nächstes Problem:** Welche Unterlagen sind vom Rentner vorzulegen, wenn die **VZ** dies offenlässt? Reicht der **GRV**-Bescheid über die Erwerbsminderung? Das BAG hat dies bejaht!

**Fragen:** Können Arbeitgeber, bei einer Direktzusage, oder Versicherer bei Direktversicherungen (**DV**) weitere Unterlagen einfordern, weil dies in der **VZ** oder den Versicherungsbedingungen so vereinbart ist? Welche Unterlagen bzw. welche Information sind vom Berechtigten zwingend vorzulegen bzw. zu geben? Stoppt die Rentenzahlung, wenn dies nicht erfolgt?

Wegen der **GKV**-Beitragspflicht gesetzlich Krankensversicherter hat in diesem Kontext auch die Frage nach dem Krankenversicherungsverhältnis besondere Sprengkraft (gesetzlich oder privat versichert).

Fragen, die sich eigentlich aus dem Gesetz heraus beantworten lassen sollten, was aber offensichtlich nicht immer so einfach umzusetzen ist.

**Fazit:** Nur mit Hilfe einer kompetenten Beratung können die für einen Laien kaum überschaubaren Probleme annähernd richtig erkannt und gelöst werden. Es lohnt sich daher, auch im Rentenalter noch die alte RS-Versicherung inkl. Arbeitsrecht aufrecht zu erhalten oder eine neue abzuschließen.

August 2021: Ass. Jur. J. Schmitz, Rentenberater, Lehrbeauftragter bAV