

Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen – Auswirkungen auf die bAV

Der Mangel an Arbeits- und Fachkräften ist allgegenwärtig und so relevant wie nie. Ältere Arbeitskräfte sind aufgrund ihrer langjährigen Berufserfahrung und ausgereiften fachlichen Expertise eine wertvolle personelle Ressource. Der Gesetzgeber ist daher bestrebt, die weitere Beschäftigung älterer Menschen und deren Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand flexibler und attraktiver zu gestalten: Die Hinzuverdienstgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) wurden zum 1. Januar 2023 aufgehoben. Das hat auch Auswirkungen auf die Versorgungszusagen der [betrieblichen Altersversorgung \(bAV\)](#). Es stellen sich diverse arbeits- und betriebsrentenrechtliche Fragen: Ist auch der Bezug von Betriebsrenten trotz weiterer Erwerbstätigkeit zulässig oder bedarf es nach der Versorgungszusage eines Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis? Bedürfen die Regelungen zu Versorgungsleistungen einer einschränkenden Auslegung dahingehend, dass ein Versorgungsbedarf bestehen muss, um dem besonderen Versorgungscharakter der bAV gerecht zu werden? Wenn trotz Leistungsbezugs weitergearbeitet wird, ist dann auch eine weitere Dotierung der Versorgung geschuldet? Hier ein Überblick über die wesentlichen Aspekte.

Neuregelung in der GRV

Die Grenze des erlaubten Hinzuverdienstes bei dem Bezug von vorgezogener Altersrente aus der GRV lag bis vor wenigen Jahren noch bei nur 6.300 EUR jährlich. In der Zeit der COVID-19-Pandemie wurde die Hinzuverdienstgrenze erhöht (sog. Sozialschutz-Paket) und betrug zuletzt 46.060 EUR. Diese Deckelung wurde schließlich zum 1. Januar 2023 komplett aufgehoben.

§ 34 Abs. 1 SGB VI regelt nunmehr, dass Versicherte und ihre Hinterbliebenen Anspruch auf die gesetzliche Rente haben, wenn die für die jeweilige Rente erforderliche Mindestversicherungszeit erfüllt ist und die jeweiligen besonderen versicherungsrechtlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind. Seit dem Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen gibt es keine weiteren Anspruchsvoraussetzungen mehr. Damit erlaubt die Neuregelung auch bei Bezug einer vorgezogenen Altersrente oder Regelaltersrente der GRV einen unbegrenzten Hinzuverdienst für ältere Beschäftigte. Ein kalenderjährlicher Hinzuverdienst ist nur noch bei der Berechnung von gesetzlichen Renten wegen teilweiser oder vollständiger Minderung der Erwerbsfähigkeit beachtlich. Solche Renten werden nur dann in voller Höhe geleistet, wenn die nach Maßgabe des Leistungsvermögens und der Lohnentwicklung bestimmbare Grenze nach § 96a Abs. 1c SGB VI nicht überschritten wird.

Für Unternehmen, die ihren Mitarbeitenden Versorgungszusagen im Sinne des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) erteilt haben, stellt sich nun die Frage: Was gilt für die Betriebsrente, wenn die Versorgungsberechtigten künftig während des Bezugs einer gesetzlichen Rente weiterarbeiten möchten?

Implikationen auf die bAV

Versorgungsberechtigte haben nach Maßgabe von § 6 BetrAVG grundsätzlich einen Anspruch auf vorgezogene Altersrente aus der betrieblichen Altersversorgung bei Bezug der Vollrente (§ 42 Abs. 1 SGB VI) aus der gesetzlichen Altersrente. Eine Teilrente ist nicht ausreichend (wobei diese nicht mit der vorgezogenen Altersrente zu verwechseln ist).

Ein Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis zur Inanspruchnahme der bAV ist grundsätzlich nicht erforderlich. Zwingende Voraussetzung ist aber die Inanspruchnahme der gesetzlichen Altersrente. Das heißt, Mitarbeitende können ihre Betriebsrente unabhängig von dem in der Versorgungszusage vorgesehenen Rentenalter ab dem Zeitpunkt verlangen, ab dem sie die gesetzliche Altersrente in Anspruch nehmen.

Die in den Versorgungszusagen geregelten Altersgrenzen können dynamisch auf das individuelle Regelrenteneintrittsalter der gesetzlichen Rentenversicherung, das heißt bis zur Vollendung des 67. Lebensjahres auszulegen sein. Je nach konkreter Regelung können sie aber auch als feste Altersgrenzen vereinbart sein. Hiervon hängt zunächst nur ab, ob eine Betriebsrente ab dem 63. oder 65. Lebensjahr etwa vorgezogen und mit Abschlägen erfolgt.

Versorgungsbedarf als Merkmal der bAV?

Der Versorgungsgedanke ist der bAV immanent und ergibt sich bereits aus deren gesetzlicher Definition in § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG – der Absicherung des Arbeitnehmers gegen bestimmte biometrische Risiken (Alter, Invalidität und Tod des Versorgungsberechtigten). Das Bundesarbeitsgericht (BAG) betont entsprechend, vor allem in Abgrenzung zu anderen Leistungen wie Überbrückungsgeldern oder der Vermögensbildung, dass der Versorgungszweck der Leistung bei der bAV im Vordergrund steht.

Nach ständiger Rechtsprechung des BAG hat die vom Arbeitgeber finanzierte bAV jedoch sowohl Versorgungs- als auch Entgeltcharakter. Diese Doppelnatur der bAV ist auch in der Literatur weitgehend anerkannt. Allerdings ist nach der Rechtsprechung ein Versorgungsbedarf des Versorgungsberechtigten keine Leistungsvoraussetzung. Dies ist konsequent, denn bAV soll die Versorgung der Einzelnen oder deren Hinterbliebenen bei Eintritt des biometrischen Risikos (Alter, Tod oder Invalidität) in Bezug auf den Lebensstandard verbessern. Eine besondere Bedürftigkeit ist dabei nicht relevant. Sonstige Absicherungen (Privatvermögen, Immobilien u.a.) bleiben ohne Betrachtung. Eine wirtschaftliche Abhängigkeit ist auch kein Begriffsmerkmal der Arbeitnehmereigenschaft und des Entgeltanspruchs im engeren Sinne.

Es ist daher per se unschädlich, während des Bezugs der vorgezogenen Altersrente aus der bAV ein Erwerbseinkommen zu erhalten.

Zulässigkeit von Ausscheideklauseln?

In der konkreten Versorgungszusage können im Rahmen des rechtlich Zulässigen gleichwohl weitere Regelungen getroffen werden. Sofern Arbeitgeber aus personalpolitischen und / oder wirtschaftlichen Gründen verhindern möchten, dass Versorgungsberechtigte Arbeitsentgelt und Betriebsrente gleichzeitig erhalten können, können sie eine sogenannte Ausscheideklausel in die Versorgungszusage aufnehmen. Hiernach wird das Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis explizit als eine Voraussetzung für die Versorgungsleistung vereinbart. Folglich schuldet der Arbeitgeber bei Weiterbeschäftigung der älteren Mitarbeitenden – zumindest bei Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses – mit Erreichen der Altersgrenze noch keine Betriebsrente.

Die Ausscheideklausel verstößt nach herrschender Ansicht nicht gegen § 6 BetrAVG. Denn solche Klauseln

schaffen eine „sonstige Leistungsvoraussetzung“ und nutzen den vom BetrAVG belassenen Entscheidungsspielraum. Sie halten daher auch einer AGB-Kontrolle Stand. Ebenso sind sonstige Anrechnungsregeln oder Ausschlussregelungen möglich. Eine Gesamtversorgung zeichnet sich gerade dadurch aus, dass Arbeitgeber nicht eine bestimmte Versorgungsleistung, sondern einen bestimmten Gesamtversorgungsgrad zusagen. Die Betriebsrente soll gemeinsam mit der gesetzlichen Rente sowie ggf. anderen betrieblichen oder sonstigen Versorgungsleistungen ein bestimmtes Versorgungsniveau sicherstellen. Es soll die Versorgungslücke geschlossen werden, die sich zwischen den anderen Ruhestandsbezügen und dem zugesagten Versorgungsniveau ergibt.

Weitere Dotierung oder Limitierung bei arbeitgeberfinanzierter Versorgung?

Arbeitgeber sind grundsätzlich verpflichtet, die bAV weiter zu dotieren, auch wenn Versorgungsberechtigte eine vorgezogene Altersrente in Anspruch nehmen und gleichzeitig weiter beschäftigt bleiben. Wenn die Dotierung nicht gewünscht ist, ist eine Regelung im Rahmen der Versorgungszusage notwendig, die dies mit klaren und objektiven Abgrenzungskriterien verhindert. So kann beispielsweise geregelt werden, dass die Dotierung nur bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres erfolgt, ab dem die vorgezogene Altersrente in Anspruch genommen werden kann. Alternativ kann die versorgungsfähige Dienstzeit begrenzt werden.

Zu klären ist auch die Frage, ob innerhalb einer Versorgungszusage nunmehr mehrere Versorgungsfälle aufgrund des Alters möglich sind (kann etwa der Arbeitnehmer zunächst eine vorgezogene Altersrente beanspruchen und nach weiterer Beschäftigung und Dotierung dann die reguläre Altersrente?).

Weitere Einbringungen im Wege der Entgeltumwandlung trotz vorzeitiger Altersrente?

Im Übrigen bleibt der gesetzliche Anspruch auf Entgeltumwandlung für ältere Arbeitnehmer bestehen, die in der GRV pflichtversichert sind.

Die Pflichtversicherung besteht auch bei einem Hinzuverdienst während der Zeit der Inanspruchnahme der vorgezogenen Altersrente bis zur Regelaltersgrenze der GRV (vgl. § 5 Abs. 4 Nr. 1 SGB VI). Die Pflicht zur Zahlung des gesetzlichen Arbeitgeberzuschusses aus § 1a Abs. 1a BetrAVG bleibt also auch bei einem Hinzuverdienst in der vorgezogenen Altersrente bestehen.

In der versicherungstechnischen Umsetzung kann es gleichwohl zu Schwierigkeiten kommen, wenn Mitarbeitende länger arbeiten als vorgesehen. Diese Einzelfälle sind jeweils für sich zu betrachten. Unter Umständen kann eine Anwartschaftssteigerung außerhalb des Versicherungsvertrages zu gewähren sein.

Zu beachten ist zudem bei der Pensionskassenversorgung, dass § 232 Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG) in seiner aktuellen Fassung noch vorsieht, dass grundsätzlich keine Leistungen aus der Pensionskasse erbracht werden, solange Erwerbseinkommen bezogen wird. Weitere gesetzliche Novellierungen zur Gleichstellung aller Durchführungswege bleiben daher abzuwarten.

Fazit

Durch den Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen in der GRV sind auch Implikationen auf die bAV zu verzeichnen. Arbeitgeberseitig lohnt sich eine Befassung mit den Versorgungssystemen der bAV und eine strategische wie rechtliche Prüfung, ob und inwieweit angesichts des künftig verstärkt zu erwartenden parallelen Bezugs von Betriebsrenten und Arbeitsentgelt Gestaltungsbedarfe bestehen wie etwa die Entscheidung über eine Fortgeltung von Ausscheideklauseln, dem Umgang mit der weiteren Dotierung oder aber der Limitierung von Versorgungszusagen.

Ansprechpartner:

Christine Hansen
Tel: +49 30 530199150
christinehansen@kpmg-law.com