

## Übergangszuschuss als Leistung der betrieblichen Altersversorgung

### Umfang der Insolvenzsicherung durch den Pensions-Sicherungs-Verein bei sogenannten Übergangszuschüssen

Auch ein lediglich vorübergehend zu zahlender Übergangszuschuss kann eine Leistung der betrieblichen Altersversorgung darstellen, die der Insolvenzsicherung durch den Pensions-Sicherungs-Verein unterliegt.

Die vorliegende Entscheidung des BAG hat im Wesentlichen zwei für die Praxis relevante Kernaussagen: Zum einen stellen auch sogenannte, nur vorübergehend gezahlte, Übergangszuschüsse Leistungen der betrieblichen Altersversorgung dar, die durch den Pensionsversicherungsverein gegen Insolvenz abzusichern sind. Zum anderen besteht ein Anspruch auf die Zahlung von Übergangszuschüssen trotz anderslautender Betriebsvereinbarung auch für solche Arbeitnehmer, die vor dem Wechsel in den Ruhestand mit unverfallbaren Anwartschaften ausgeschieden und bei einem anderen Arbeitgeber tätig gewesen sind.

### Sachverhalt

Das BAG hatte am 20.3.2018 (Az. 3 AZR 277/16) einen Fall zu entscheiden, in dem bei der früheren Arbeitgeberin des Klägers eine Betriebsvereinbarung bestand, die die Gewährung eines Übergangszuschusses für die ersten sechs Monate des Rentenbezugs vorsah, wenn der Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an die Dienstzeit in den Ruhestand ging. Der Übergangszuschuss war dabei nicht auf die übrige Betriebsrente anzurechnen.

Der ehemalige Arbeitgeber ist nunmehr insolvent. Der Kläger, der vor seinem Wechsel in den Ruhestand nicht mehr bei dem oben genannten Arbeitgeber beschäftigt war, bezieht infolge der Insolvenz des ehemaligen Arbeitgebers seit Januar 2015 eine Betriebsrente vom Pensions-Sicherungs-Verein. Der Pensions-Sicherungs-Verein verweigerte die Zahlung des Übergangszuschusses. Er war der Ansicht, dass es sich bei dem Übergangszuschuss mangels Versorgungszweck nicht um eine Leistung der betrieblichen Altersversorgung handele, für die er einzustehen habe.

### Entscheidung

Das BAG verurteilte den Pensions-Sicherungs-Verein zur Zahlung. Der Übergangszuschuss stellt nach dem BAG eine Leistung der betrieblichen Altersversorgung dar, für die der Pensions-Sicherungs-Verein gem. § 7 Abs. 2 Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) einzustehen hat. Den hierfür erforderlichen Versorgungszweck sieht das BAG als gegeben. Es komme insbesondere darauf an, dass die in Rede stehende Leistung dazu diene, den Lebensstandard des Arbeitnehmers im Versorgungsfall zu verbessern.

Dies sei hier der Fall gewesen, weil der Übergangszuschuss dazu diene, die wirtschaftliche Anpassung an den Ruhestand zu erleichtern, und ein vom BetrAVG erfasstes (biometrisches) Risiko, nämlich das Langlebkeitsrisiko des Arbeitnehmers, absichere.

Darüber hinaus sah es das BAG als unerheblich an, dass die maßgebliche Betriebsvereinbarung die Zahlung des Übergangszuschusses davon abhängig machte, dass der Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an seine aktive Dienstzeit bei diesem Arbeitgeber in den Altersruhestand treten sollte.

Scheidet der Arbeitnehmer vor dem Wechsel in den Ruhestand mit einer unverfallbaren Anwartschaft bei dem den Übergangszuschuss zusagenden Arbeitgeber aus, so ist nach dem BAG eine derartige Regelung in der Betriebsvereinbarung nichtig (§ 19 Abs. 3 BetrAVG i.V.m. § 134 BGB).

### Praxistipp

Das BAG betont in der Entscheidung erneut sein weites Verständnis von dem Gegenstand der betrieblichen Altersversorgung. Auch Übergangszuschüsse sind zukünftig als Leistungen der betrieblichen Altersversorgung, und damit als vom Pensions-Sicherungs-Verein

abgesichert, einzuordnen. Es ist zu erwarten, dass der Pensions-Sicherungs-Verein die Beitragspraxis entsprechend anpassen wird.

Darüber hinaus wird in der Praxis von erheblicher Bedeutung sein, dass Arbeitnehmer, die mit unverfallbaren Anwartschaften ausgeschieden sind, trotz anderslautender Betriebsvereinbarungen einen (anteiligen) Übergangszuschuss auch dann beanspruchen können, wenn sie nicht unmittelbar aus dem Arbeitsverhältnis mit dem jeweiligen Arbeitgeber in den Ruhestand wechseln.

---

[www.deloitte-tax-news.de](http://www.deloitte-tax-news.de)

Diese Mandanteninformation enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen eines Einzelfalles gerecht zu werden. Sie hat nicht den Sinn, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen jedweder Art zu sein. Sie stellt keine Beratung, Auskunft oder ein rechtsverbindliches Angebot dar und ist auch nicht geeignet, eine persönliche Beratung zu ersetzen. Sollte jemand Entscheidungen jedweder Art auf Inhalte dieser Mandanteninformation oder Teile davon stützen, handelt dieser ausschließlich auf eigenes Risiko. Deloitte GmbH übernimmt keinerlei Garantie oder Gewährleistung noch haftet sie in irgendeiner anderen Weise für den Inhalt dieser Mandanteninformation. Aus diesem Grunde empfehlen wir stets, eine persönliche Beratung einzuholen.

This client information exclusively contains general information not suitable for addressing the particular circumstances of any individual case. Its purpose is not to be used as a basis for commercial decisions or decisions of any other kind. This client information does neither constitute any advice nor any legally binding information or offer and shall not be deemed suitable for substituting personal advice under any circumstances. Should you base decisions of any kind on the contents of this client information or extracts therefrom, you act solely at your own risk. Deloitte GmbH will not assume any guarantee nor warranty and will not be liable in any other form for the content of this client information. Therefore, we always recommend to obtain personal advice.