



# Kostenfalle Versorgungsordnung?

Mit dem „Kurz-Check“ auf der sicheren Seite!

Versorgungsordnungen (VO) sind mehr als nur eine bürokratische Pflichtübung bei Einrichtung einer bAV. Sie sind das Herzstück. Denn in ihr gibt der Arbeitgeber (AG) die „Spielregeln“ für seine Versorgungszusage an die Arbeitnehmer\* (AN) vor. Eine fehlende VO – gerade in kleinen Unternehmen leider immer noch häufig der Fall – kann teure AN-Ansprüche nach sich ziehen. Gleiches gilt aber auch, wenn zwar eine VO besteht, diese aber unklare, lückenhafte oder veraltete Formulierungen enthält.

Die nachfolgende Auswahl an aktuellen Urteilen, gesetzlichen Änderungen sowie schlicht Unwissen zeigt, welche Folgen sich im Einzelfall ergeben können bzw. welche Verbesserungen man an bestehenden VO vornehmen könnte.

## Zum Start ein Klassiker: Tarifbindung und Entgeltumwandlung

**Viele Unternehmen sind tarifgebunden. Tarifentgelt darf nach § 20 Abs. 1 BetrAVG von AN nur umgewandelt werden, wenn der Tarifvertrag (TV) das ausdrücklich zulässt („Öffnungsklausel“).**

Diese vermeintlich einfach einzuhaltende Vorgabe wird in der Praxis oft missachtet. Meist deshalb, weil nicht individualisierte Muster-Entgeltumwandlungsvereinbarungen jeden denkbaren Vergütungsbestandteil als Umwandlungsmöglichkeit auflisten. Wenn aber z. B. ein TV nur die Umwandlung von TV-Sonderzahlungen zulässt und nicht von laufendem Tarifentgelt (oder umgekehrt), kommt es schnell zu nicht TV-konformen Umwandlungen. Nach wie vor gibt es auch Branchen ohne TV-Öffnungsklausel. In diesem Fall kann kein Tarifentgelt umgewandelt werden. Da hilft auch der Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG nicht! TV sind außerdem keine statischen Gebilde, auch hier können sich jederzeit neue Vorgaben für die Entgeltumwandlung oder Arbeitgeberbeiträge/-zuschüsse ergeben.

### **Folgen der Umwandlung von Tarifentgelt ohne Öffnungsklausel:**

Entgeltumwandlungen von Tarifentgelt ohne Öffnungsklausel sind nichtig. In der Folge sind die umgewandelten Tarifentgelte auch nicht steuer- bzw. sozialversicherungsfrei nach § 3 Nr. 63 EStG bzw. § 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV. Sie sind (nach-) zu versteuern. Betriebsprüfungen der Sozialversicherungsträger haben den Punkt im Prüfungskatalog. Wird ein Verstoß festgestellt, kann eine Nachentrichtung der Sozialversicherungsbeiträge verlangt werden, die dann i. d. R. der AG alleine zu tragen hat. Es gilt: Bei Einrichtung der bAV-Entgeltumwandlung sollte die VO nebst Entgeltumwandlungsvereinbarung mit dem geltenden TV abgeglichen werden. Gleiches gilt bei TV-Änderungen.

\*) Zur besseren Lesbarkeit wird das generische Maskulinum verwendet. Verwendete Personenbezeichnungen beziehen sich – sofern nicht anders kenntlich gemacht – auf alle Geschlechter.

Und gleich nochmal Entgeltumwandlung: „Wichtige Hinweise“

**In Entgeltumwandelungsvereinbarungen sind mittlerweile viele „wichtige Hinweise“ enthalten, deren Kenntnis der AN mit Unterzeichnung bestätigt. Auch hier sind Aktualisierungen angezeigt!**

Insbesondere über die nachfolgend stichpunktartig dargestellten Folgen bzw. Vor- und Nachteile einer Entgeltumwandlung, die sich zum Teil erst in jüngerer Vergangenheit neu ergeben haben, sollten AN hingewiesen werden:

- Selbstständige BU-Direktversicherungen erfreuen sich immer größerer Beliebtheit. Bei Beitragsfreistellung z. B. nach Ausscheiden oder auch aufgrund längerer Krankheit entfällt jedoch der BU-Schutz regelmäßig, wenn der AN nicht weiter private Beiträge bzw. Eigenbeiträge leistet.
- In der Praxis haben sich fondsgebundene Direktversicherungen (DV) für die Entgeltumwandlung mittlerweile durchgesetzt. Diese haben jedoch i. d. R. ein Garantieniveau (Garantiekapital bei Rentenbeginn im Verhältnis zur Beitragssumme) von (deutlich) unter 100 %. AN erhalten also ggf. weniger als die von ihnen umgewandelten Beträge.
- Bei vorzeitigem Ausscheiden wird bei DV i. d. R. die versicherungsförmige Lösung nach § 2 Abs. 2 BetrAVG angewendet und ein Versicherungsnehmerwechsel durchgeführt. Eventuelle Beitragsvergünstigungen entfallen bei einer Fortführung, so dass sich trotz konstanten Beitrags die Versorgungsleistungen reduzieren können.
- 2021 wurde die Grundrente bzw. der Grundrentenzuschlag eingeführt. Wer die notwendigen Grundrentenzeiten erfüllt und durchschnittlich nur 0,3 bis 0,8 Entgeltpunkte in der gesetzlichen Rentenversicherung erworben hat, hat ggf. Anspruch auf Grundrentenzuschlag. Eine sozialversicherungsfreie Entgeltumwandlung kann sowohl zu einer Reduzierung oder dem Wegfall eines Anspruchs auf einen Grundrentenzuschlag nach § 76g SGB VI als auch zu einem höheren Grundrentenzuschlag führen, soweit der Mitarbeiter darauf überhaupt Anspruch hat. Die spätere Versorgungsleistung stellt hinsichtlich des Grundrentenzuschlags anrechnungsfähiges Einkommen dar und könnte ebenfalls zur Reduzierung des Grundrentenzuschlags führen.

#### **Mögliche Folgen fehlender oder unzureichender Hinweise:**

Zwar müssen AG – entgegen anderslautenden Behauptungen – nicht von sich aus aktiv über z. B. den Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung informieren (BAG vom 21.01.2014 – 3 AZR 807/11). Informiert ein AG jedoch freiwillig über die bAV, z. B. auch über Erfüllungsgehilfen wie externe Berater / Vermittler, müssen die Auskünfte richtig, eindeutig und vollständig sein um etwaige Schadenersatzansprüche nach § 280 Abs. 1 Satz 1 BGB auf Basis der Verletzung vertraglichen (Neben-) Pflichten zu vermeiden (vgl. hierzu z. B. Ausführungen im BAG-Urteil vom 18.02.2020 – 3 AZR 206/18).

Vermeidung von Rentenleistungen durch Kapitalwahlrecht? Nicht so einfach...

**Viele VO, z. B. zu einer bAV über eine rückgedeckte Unterstützungskasse (UK), sehen vor, dass der AG im Versorgungsfall ohne Zustimmung des AN anstelle einer lebenslangen Rente eine einmalige Kapitalzahlung leisten darf.**

Das BAG stellt aber mittlerweile strenge Anforderungen an ein solches Kapitalwahlrecht (Urteile vom 17.01.2023 – 3 AZR 501/21 und 3 AZR 220/22): Das Kapital muss „wertgleich“ zur Rentenzahlung sein und mindestens dem versicherungsmathematischen Barwert entsprechen, wobei das BAG keine genauen Berechnungsgrundlagen nennt. Bei kongruent rückgedeckten Pensions- oder U-Kassenzusagen sollte der Wert der Rückdeckungsversicherung die Vorgabe der Wertgleichheit erfüllen. Die Ausübung des Kapitalwahlrechts muss außerdem im Ausübungszeitpunkt „billigem Ermessen“ entsprechen: Der AG muss seine Interessen gegenüber den Interessen des AN abwägen. Die Darlegungs- und Beweislast, dass die Ausübung des Kapitalwahlrechts „billigem Ermessen“ entsprach, liegt beim Arbeitgeber.

#### **Mögliche Folgen eines fehlerhaften einseitigen Kapitalwahlrechts:**

Genügt das einseitige Kapitalwahlrecht des AG nicht den BAG-Vorgaben bzw. hat der AG sein billiges Ermessen nicht korrekt ausgeübt, muss auf Verlangen des AN die lebenslange Rente geleistet werden – inklusive der damit verbundenen Verpflichtungen wie z. B. der Rentenanpassung. Besser gleich direkt eine Kapitalzahlung zusagen, ggf. mit Rentenwahlrecht!

Liebesglück oder „Versorgungsehe“? Wie verhindert man teure Hibli-Leistungen?

**Bestehende, insbesondere ältere Pensionszusagen (PZ) beinhalten Hinterbliebenenleistungen für Witwen/Witwer (Hibli-Leistung). Um die damit verbundenen finanziellen Risiken zu reduzieren, enthalten die VO sog. Spätehe-, Altersabstands- und Mindestehedauerklauseln. Sind diese zulässig?**

**Späteheklauseln** schließen eine Hibli-Leistung aus, wenn die Ehe „zu spät“ geschlossen wurde. Versorgungsehen sollen so vermieden werden. Zulässig ist der Ausschluss, wenn die Ehe erst nach dem Eintritt des Versorgungsfalles geschlossen wird (z. B. BAG vom 15.10.2013 – 3 AZR 701/11), die Ehe erst nach der Beendigung des Dienstverhältnisses geschlossen wird (z. B. BAG vom 15.10.2013 – 3 AZR 653/11) oder die Ehe erst nach Vollendung des Lebensjahres geschlossen wird, welches in der VO die feste Altersgrenze für die Altersversorgung darstellt (z. B. BAG vom 22.01.2019 – 3 AZR 560/17). Im jüngsten BAG-Fall vom 21.11.2023 (3 AZR 44/23) wurde die Hinterbliebenenversorgung ausgeschlossen, wenn die Ehe nach Vollendung des 60. Lebensjahres geschlossen wird. Diese Klausel ist unwirksam, da dieses Alter nicht typischerweise mit dem Ausscheiden bzw. einem Versorgungsfall verbunden ist.

**Altersabstandsklauseln** machen die Hibli-Leistung dem Grunde oder der Höhe nach vom Altersunterschied der Ehegatten abhängig, um lange und damit teure Rentenbezugsdauern zu vermeiden. Eine Regelung, wonach ein mehr als 15 Jahre jüngerer Hinterbliebener keine Hibli-Leistung erhält, ist wirksam (BAG vom 20.02.2018 – 3 AZR 43/17). Auch Regelungen, wonach die Hibli-Leistung um z. B. 5 % für jedes Jahr, das der Hinterbliebene um mehr als zehn Jahre jünger ist als der Arbeitnehmer, gekürzt wird, sind zulässig (z. B. BAG vom 11.12.2018 – 3 AZR 400/17).

**Mindestehedauerklauseln** schließen Hibli-Leistungen z. B. aus, wenn die Ehe bei Tod weniger als ein Jahr bestand. Sie sind nur dann zulässig, wenn der Hinterbliebene die Möglichkeit hat, zu beweisen, dass keine Versorgungsehe vorlag (BAG vom 21.11.2023 – 3 AZR 44/23). Bei einer Pensionskasse erkannte das BAG (22.10.2024 – 3 AZR 23/24) eine Mindestehedauer von drei Monaten an, die eine Ausnahme nur für den Fall des Unfalltodes oder des Todes in Folge einer Berufskrankheit vorsah.

**Mögliche Folgen einer unzulässigen Hibli-Klausel:**

Ist z. B. eine Späteheklausel wegen Altersdiskriminierung nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam, kann sich der Arbeitgeber (AG) nicht mehr auf diese Klausel berufen und muss die Hibli-Leistung zahlen. Die Erfahrung zeigt: Witwen/r kennen die Rechtsprechung und klagen die Hibli-Leistung ein!

Invalidität: Nur mit Ausscheiden oder auch schon im laufenden Arbeitsverhältnis?

**Ebenfalls in PZ älterer Bauart finden sich oft Invaliditätsleistungen. Deren Fälligkeit wird i. d. R. an die Vorlage eines Rentenbescheids zur Gewährung einer Erwerbsminderungsrente sowie an das Ausscheiden des AN aus dem Unternehmen geknüpft.**

Das BAG (Urteile vom 10.10.2023 – 3 AZR 250/22 und 21.11.2023 – 3 AZR 14/23) erachtete ein notwendiges Ausscheiden des AN nicht als unangemessene Benachteiligung. Der AN kennt alle für die Bewilligung einer gesetzlichen Erwerbsminderungsrente relevanten Umstände und kann somit frei entscheiden, ob er das Dienstverhältnis beenden und eine Invaliditätsleistung beziehen möchte.

**Mögliche Folgen unzureichender Regelungen zur Invalidität:**

Auch wenn in beiden BAG-Urteilen das Ausscheiden als Voraussetzung für den Erhalt von Invaliditätsleistungen anerkannt wurde, fehlt es in VO oft an genauen Voraussetzungen für den Bezug von Leistungen. Enthält die VO diese nicht, sind im Zweifel Invaliditätsleistungen zu zahlen, die schlimmstenfalls nicht durch eine Rückdeckungsversicherung kongruent rückgedeckt sind.

Altersleistungen erst ab Ausscheiden?

**PZ und UK-Zusagen verlangen zum Bezug von Altersleistungen das Ausscheiden aus dem Unternehmen. Dies ist ehemals geltenden BMF-Vorgaben zur Anerkennung einer bAV geschuldet.**

Seit dem 18.03.2022 (BMF v. 12.08.2021 i. V. m. BMF v. 18.03.2022, Rz. 3) muss ein AN jedoch aus steuerrechtlichen Gründen auch bei PZ und UK nicht mehr aus den Diensten des AG ausscheiden, um eine steuerlich anerkannte Altersleistung zu erhalten. Zahlreiche VO beinhalten jedoch nach wie vor diese Voraussetzung. Bei DV beispielsweise wird das Ausscheiden i. d. R. nicht gefordert.

### Überlegenswerte VO-Verbesserung:

Gerade wenn die bAV auf einer Entgeltumwandlung basiert, könnte den AN zukünftig unabhängig vom Ausscheiden aus dem Unternehmen auf Antrag die (vorzeitige) Altersleistung gewährt werden. Bei Durchführung über eine U-Kasse müssen hierfür ggf. auch Leistungsplan und Satzung angepasst werden.

Was passiert eigentlich, wenn man über die VO-Altersgrenze hinaus arbeitet?

**VO beinhalten eine Altersgrenze, zu bzw. ab der man Anspruch auf die Altersleistungen hat. Meist wird auf die Regelaltersgrenze (RAG) der gesetzlichen Rentenversicherung nach § 35 SGB VI abgestellt. Immer häufiger arbeiten AN aber über die RAG hinaus weiter. Die von der Bundesregierung geplante „Aktivrente“ wird diesen Trend weiter verstärken!**

Wird der AN über die in der VO vorgesehene Altersgrenze hinaus weiter beschäftigt, sollte die VO Regelungen enthalten, wie sich dies auf die zugesagten bAV-Leistungen auswirkt. Es stellen sich z. B. folgende Regelungsfragen:

- Sollen weiter AG-finanzierte Beiträge geleistet werden bzw. sollen AG-finanzierte Anwartschaften sich weiter erhöhen (Steigerungsbeträge) und kann der AG-finanzierter Beitrag nach Erreichen der Altersgrenze überhaupt noch z. B. in eine bestehende Rückdeckungsversicherung im Rahmen einer PZ oder UK eingezahlt werden? Oder ist stattdessen vorzusehen, dem AN als Ersatz für AG-Beiträge ein höheres Gehalt auszuzahlen?
- Wird der Anspruch auf Entgeltumwandlung nach § 1a i. V. m. § 17 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG weiter umgesetzt? Es besteht nur für die AN ein Rechtsanspruch, die nach Erreichen der RAG auf Antrag auf die Versicherungsfreiheit verzichten. Ist das nicht der Fall, kann die Entgeltumwandlung (nebst Arbeitgeberzuschuss) auch eingestellt werden.

### Mögliche Folgen unzureichender Regelungen zur Weiterarbeit:

Gerade bei einer AG-finanzierten bAV kann es schnell zu Streitigkeiten darüber kommen, ob und wenn ja in welcher Höhe noch Beiträge nach Erreichen der vorgesehenen Altersgrenze geleistet werden müssen. Es können Versorgungsansprüche entstehen, die nicht rückgedeckt sind bzw. werden können.

Neu:

## Kurz-Check einer Versorgungsordnung

Sie möchten wissen, ob Ihre bestehende Versorgungsordnung heutigen Anforderungen genügt? Im Rahmen unseres Kurzchecks sichten wir die zentralen Inhalte Ihrer Versorgungsordnung und bewerten diese auf Rechtskonformität sowie auf Übereinstimmung mit bewährten Standards. Dabei identifizieren wir Regelungen, die kritisch, unvollständig oder potenziell fehlerhaft sind – jeweils mit einer kurzen Einschätzung zu möglichen Risiken. Zudem zeigen wir relevante Rahmenbedingungen auf, die bei der Anwendung der Versorgungsordnung zu beachten sind.



Weitere Informationen inkl. Auftragsformular zu unserem Kurzcheck finden Sie auf unter [https://www.febs-consulting.de/wp-content/uploads/2025/06/23\\_Kurz-Check\\_DLkomplett\\_2025.pdf](https://www.febs-consulting.de/wp-content/uploads/2025/06/23_Kurz-Check_DLkomplett_2025.pdf).

## AKTUELLE SEMINARTERMINE DER FEBS-AKADEMIE

Das nächste **bAV-Online-Update** mit den wichtigsten Neuerungen ist am **25.09.2025**.

Am **15.09.2025** startet der nächste **Lehrgang zum Fachberater für betriebliche Altersversorgung (febs)** mit dem Seminar „**Einführung in die betriebliche Altersversorgung**“ vom **15.09.-18.09.2025**.

Am **07.10.2025** (10.00 Uhr bis 11.30 Uhr) findet ein weiteres **Zeitwertkonten-Online-Update** (ZWK-Online-Update III) statt. Darin geht es u. a. um praktische Detailfragen aus der Ansparphase, mögliche Arbeitgeberförderungen und praktische Details aus der Umsetzung von Freistellungen.

**Außerdem besprechen wir aktuelle Urteile, deren Bedeutung für die Praxis sowie weitere bAV-relevante Themen in folgenden Seminaren:**

- „bAV für Fortgeschrittene“ 13.10.–14.10.2025
- „Rückgedeckte Unterstützungskasse“ am 15.10.2025
- „bAV für Spezialisten“ am 16.10.2025
- „Versorgung von GGF und Vorständen über rückgedeckte Unterstützungskassen und Pensionszusagen“ am 10.11.2025
- „Analyse, Sanierung und Auslagerung bestehender GGF-Zusagen“ 11.11.-12.11.2025
- „Zeitwertkonten – von der Idee zur praktischen Umsetzung“ am 10.12.2025

Alle Details, sowie unser aktuelles Seminarprogramm mit den Terminen für weitere praxisorientierte Seminar finden Sie unter [www.febs-consulting.de/akademie](http://www.febs-consulting.de/akademie).

### IHRE ANSPRECHPARTNER



**Markus Keller**, Geschäftsführer  
[markus.keller@febs-consulting.de](mailto:markus.keller@febs-consulting.de)



**Bianca Ermer**, Wirtschaftsjuristin LL.M. (FH)  
[bianca.ermer@febs-consulting.de](mailto:bianca.ermer@febs-consulting.de)

**febs Consulting GmbH**  
Am Hochacker 3  
85630 Grasbrunn  
[www.febs-consulting.de](http://www.febs-consulting.de)

Als unabhängige Sachverständige und zugelassener Rentenberater beraten wir Arbeitgeber rund um betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten. Wir analysieren, sanieren und verwalten bestehende Versorgungswerke, erstellen versicherungsmathematische Bilanzgutachten und gestalten neue Versorgungen.