

Leistungen der betrieblichen Altersversorgung auch bei Pflegebedürftigkeit ?

1. Ausgangslage

Pflegebedürftigkeit wird als Lebensrisiko im System der Sozialen Sicherheit über das SGB XI und nachrangig über die Hilfe zur Pflege nach den §§ 61 ff. SGB XII abgesichert.

1.1 Die Soziale Pflegeversicherung nach dem SGB XI

Nach § 14 SGB XI ist pflegebedürftig, wer wegen einer Krankheit oder Behinderung für die gewöhnlichen und regelmäßig wiederkehrenden Verrichtungen im Ablauf des täglichen Lebens z.B. im Bereich der Körperpflege, im Bereich der Ernährung, im Bereich der Mobilität, im Bereich der hauswirtschaftlichen Versorgung für voraussichtlich mindestens sechs Monate in erheblichem oder höherem Maße der Hilfe bedarf. Nach § 15 SGB XI gibt es 3 Stufen der Pflegebedürftigkeit, nämlich die erhebliche Pflegebedürftigkeit (Pflegestufe I), die Schwerpflegebedürftigkeit (Pflegestufe II) und die Schwerstpflegebedürftigkeit (Pflegestufe III).

Die Leistungen der Pflegeversicherung sind nach § 4 Abs. 1 SGB XI Dienst- Sach- und Geldleistungen für den Bedarf an Grundpflege und hauswirtschaftlicher Versorgung. Bei häuslicher und teilstationärer Pflege ergänzen die Leistungen der Pflegeversicherung gemäß § 4 Abs. 2 Satz 1 SGB XI die familiäre, nachbarschaftliche und sonstige ehrenamtliche Pflege und Betreuung. Bei teil- und vollstationärer Pflege werden die Pflegebedürftigen von pflegebedingten Aufwendungen entlastet, die Aufwendungen für Unterkunft und Verpflegung tragen die Pflegebedürftigen selbst. Da es um die Absicherung eines pflegebedingten Mehraufwandes geht, hat deshalb die Pflegeversicherung nach dem SGB XI und die Hilfe zur Pflege nach den §§ 61 ff. SGB XII im Gegensatz zur gesetzlichen Rentenversicherung keine Lohnersatzfunktion.

Als Ausgleich für pflegebedingte Aufwendungen erhalten die Pflegebedürftigen nach §§ 28 Abs. 1 Nr.2, 37 SGB XI in den Pflegestufen I, II und III ein Pflegegeld für selbst beschaffte Pflegehilfen in Höhe 205 € bzw. 410 € bzw. 665 € kalendermonatlich. Können Pflegebedürftige ihre Pflege und hauswirtschaftliche Versorgung nicht selbst sicherstellen, haben sie nach §§ 28 Abs. 1 Nr.1, 36 SGB XI in den Pflegestufen I, II und III einen Anspruch auf häusliche Pflegehilfe durch geeignete Pflegekräfte im Wert von 384 € bzw. 921 € bzw. 1432 € kalendermonatlich. Pflegebedürftige haben nach §§ 28 Abs. 1 Nr.8, 43 SGB XI auch Anspruch auf Pflege in vollstationären Einrichtungen, wenn häusliche oder teilstationäre Pflege nicht möglich ist oder nicht in Betracht kommt. Die Pflegekasse zahlt hier für Pflegebedürftige in den Pflegestufen I, II oder III 1023 € bzw. 1279 € bzw. 1432 € je Kalendermonat.

1.2 Pflegebedürftigkeit und Lebensalter

Pflegebedürftigkeit tritt vor allem bei hoch betagten alten Menschen auf. Während im erwerbsfähigen Alter von 15-60 nur 0,5 % dieser Bevölkerungsgruppe pflegebedürftig werden, sind es in der Altersgruppe der 61- 65jährigen alten Menschen 1,6 %, in der Altersgruppe der 66- 70jährigen alten Menschen 2,6 %, in der Altersgruppe der 71- 75jährigen alten Menschen

4,9 %, in der Altersgruppe der 76- 80jährigen alten Menschen 9,6 %, in der Altersgruppe der 81- 85jährigen alten Menschen 20,3 %, in der Altersgruppe der 86- 90jährigen alten Menschen 36,3 % und in der Altersgruppe der über 90jährigen alten Menschen sogar 60,8 % .¹

1.3 Die Soziale Pflegeversicherung als „Teilkasko-Versicherung“

Zur Zeit ist die Soziale Pflegeversicherung als „Teilkasko-Versicherung“ konstruiert. Sie sichert nur die pflegebedingten Aufwendungen und diese nur unzureichend ab. Für einen Teil der pflegebedingten Aufwendungen und etwaige erhöhte Kosten des Lebensunterhalts hat die pflegebedürftige Person selbst aufzukommen.

Ein Beispiel ist die Heimpflege. Die durchschnittliche Vergütung für vollstationäre Dauerpflege betrug einschließlich Unterkunft und Verpflegung im Jahre 2005 im Bundesdurchschnitt in den Pflegestufen I,II oder III 1854 € bzw. 2280 bzw. 2706 €² . Da die Pflegekasse hier in den Pflegestufen I, II oder III nur 1023 €bzw.1279 €bzw. 1432 €monatlich bezahlt, verbleibt eine monatliche Eigenbeteiligung von 831 €bzw. 1001 €bzw. 1274 €

Auch bei häuslicher Pflege ist davon auszugehen, dass die pflegebedürftige Person eine Eigenbeteiligung einsetzen muss, um eine angemessene Pflege sicher zu stellen.

Da eine notwendige Eigenbeteiligung aus dem eigenen Alterseinkommen zu bestreiten ist, hat Pflegebedürftigkeit massive Auswirkungen auf den Lebensstandard des Pflegebedürftigen, da hierfür weniger Geld zur Verfügung steht.

Sofern Pflegebedürftige eine notwendige Eigenbeteiligung nicht leisten können, leistet die Sozialhilfe im Rahmen der Hilfe zur Pflege nach §§ 61 ff. SGB XII. Allerdings nimmt der Sozialhilfeträger bei Ehegatten und Kindern nach §§ 1360, 1601 ff BGB, 94 SGB XII Regress, die bei Unterhaltspflicht leisten müssen.

2. Problemstellung

Somit stellt sich die Frage, ob es im Rahmen der Eigenvorsorge Alternativen gibt, diese Versorgungslücke bei Pflegebedürftigkeit zu schließen oder den bisherigen Lebensstandard bei Pflegebedürftigkeit weitestgehend aufrecht zu erhalten.

Neben dem Abschluss einer privaten Pflegeversicherung in der 3. Säule ist zu prüfen, ob eine Absicherung bei Pflegebedürftigkeit im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung de lege lata in Betracht kommt.

Ein solches Angebot könnte sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer attraktiv sein:

Arbeitgeber könnten damit z.B. im Rahmen eines Cafeteria-Modells³ eine attraktive betriebliche Sozialleistung offerieren, die unter den Schutzbereich des Betriebsrentengesetzes fallen würde. Arbeitnehmer könnten sich auch über die 2. Säule zusätzlich gegen Pflegebedürftigkeit absichern, z.B. um nicht eventuell später auf Unterhaltszahlungen ihrer Kinder angewiesen zu sein.

¹ Statistisches Bundesamt, Pflegestatistik 2005, Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung, 1.2 Alter und Pflegequote

² Statistisches Bundesamt, Pflegestatistik 2005 a.a.O.

³ Cafeteria-Modell: Der AN kann wählen, ob er neben dem Risiko Alter auch die Risiken Invalidität, Tod (und Pflegebedürftigkeit ?) absichern will

3. Legaldefinition der betrieblichen Altersversorgung

Nach § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG liegt betriebliche Altersversorgung vor, wenn einem Arbeitnehmer Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber zugesagt werden.

Bei den biometrischen Risiken Alter, Invalidität und Tod handelt es sich nach allgemeiner Meinung um eine abschließende Regelung, die nicht um weitere Lebensrisiken erweitert werden darf⁴.

So hat das Bundesarbeitsgericht im Dezember 2006 entschieden⁵, dass ein Anspruch auf Beihilfen in Krankheitsfällen nicht zur betrieblichen Altersversorgung im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG gehöre, da es sich nicht um eine Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung handele. Anknüpfend an das gesetzliche Rentenversicherungsrecht setze die betriebliche Altersversorgung die Übernahme bestimmter biometrischer Risiken voraus. Die Altersversorgung decke das „Langlebighkeitsrisiko“, die Hinterbliebenenversorgung ein Todesfallrisiko, die Invaliditätsversorgung einen Teil der Invaliditätsrisiken. Die Übernahme anderer Risiken wie etwa der Arbeitslosigkeit zähle nicht zur betrieblichen Altersversorgung. Auch das Krankheitsrisiko sei von den Versorgungsrisiken des Betriebsrentenrechts zu unterscheiden, da es sich sozialversicherungsrechtlich um einen eigenständigen Versicherungszweig handele⁶

Leistungen einer Unterstützungskasse, die als einmalige oder laufende Beihilfen in außergewöhnlichen unverschuldeten wirtschaftlichen Notlagen gewährt werden, sind ebenfalls nicht als betriebliche Altersversorgung anerkannt.⁷

Somit muss Pflegebedürftigkeit einen Unterfall des Lebensrisikos Invalidität oder Alter darstellen, um auch über betriebliche Altersversorgung abgesichert werden zu können.

4. Pflegebedürftigkeit ein Unterfall des Lebensrisikos Invalidität ?

Das BetrAVG definiert den Begriff der Invalidität nicht näher. In der Praxis der betrieblichen Altersversorgung werden heutzutage überwiegend die in § 43 SGB VI verwendeten Termini der vollständigen oder teilweisen Erwerbsminderung mit Invalidität gleichgesetzt. Dies muss

⁴ so sinngemäß so auch Höfer, Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, Kommentar, Ergänzungslieferung Juni 2006, § 1 Rn 2504; a.A. Seegmüller, NZA 1998, 287, der auch Leistungen des AG im Krankheitsfall zur betrieblichen Altersversorgung zählt.

⁵ BAG, Urteil vom 12.12.2006, 3 AZR 476/05

⁶ BAG a.a.O. Nr. 31 -33 der Entscheidungsgründe

¹¹ BAG, NZA 1995, 373 = BB 1995, 573f.

¹² Höfer, Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, Kommentar, Ergänzungslieferung Juni 2006, ART Rz 33

¹³ Vgl. BT-Dr 7/1281 S. 52.

¹⁴ Höfer, Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, Kommentar, Ergänzungslieferung Juni 2006, ART Rz 33

¹⁵ Höfer, Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, Kommentar, Ergänzungslieferung Juni 2006, ART Rz 33

aber nicht so sein⁸. Der Bundesrat machte bei Verabschiedung des BetrAVG im Jahre 1975 den Vorschlag, das Wort Invalidität durch "Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit" zu ersetzen⁹. Dies wurde vom Bundestag mit der Begründung abgelehnt, dass Invalidität umfassender als Berufs- und Erwerbsunfähigkeit sei.¹⁰

So fällt z.B. auch die von Direktversicherungen angebotene sehr viel weiter gehende Berufsunfähigkeitszusatzversicherung (BUZ) unter den Invaliditätsbegriff der betrieblichen Altersversorgung.

Der Begriff Invalidität kann daher weit gefasst werden und ist als physische Einschränkung einer Erwerbsfähigkeit anzusehen.¹¹

Wer als Pflegebedürftiger gesundheitlich oder aufgrund einer Behinderung so stark eingeschränkt ist, dass er im Sinne des § 14 SGB XI pflegebedürftig ist und z.B. Hilfe beim Waschen, Duschen, der Nahrungsaufnahme, beim An- und Auskleiden oder beim Einkaufen, Kochen benötigt, ist auch in seiner Erwerbsfähigkeit physisch eingeschränkt und invalide.

Pflegebedürftigkeit ist deshalb als Unterfall des Lebensrisikos Invalidität anzusehen¹². Insofern sind auch spezifische Leistungen der betrieblichen Altersversorgung möglich¹³.

Ist ein Arbeitnehmer invalide und zusätzlich pflegebedürftig, wird eine Versorgungszusage ein zusätzliches „Pflegegeld“¹⁴ vorsehen dürfen. Es ist allgemein anerkannt, dass eine Versorgungszusage bei der Höhe der Leistungen verschiedene Arbeitnehmergruppen ungleich behandeln darf, solange hierfür ein sachlicher Differenzierungsgrund gegeben ist¹⁵. Der sachliche Differenzierungsgrund besteht hier darin, dass Pflegebedürftige, wie bereits unter 1.3 ausgeführt, üblicherweise einen Eigenanteil aus ihrem Einkommen leisten müssen, den nicht pflegebedürftige Arbeitnehmer nicht haben.

Die betriebliche Altersversorgung hat wie die gesetzliche Rentenversicherung Lohnersatzfunktion. Es soll ausgefallenes Erwerbseinkommen zumindest teilweise ersetzt werden. Bei der betrieblichen Altersversorgung gibt es zumindest steuerrechtlich¹⁶ ein Verbot der Überversorgung: die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung und die betriebliche Invaliditätsleistung zusammen mit dem „Pflegegeld“ dürfen das zuletzt bezogene Erwerbseinkommen nicht überschreiten.

⁸ Höfer, Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, Kommentar, Ergänzungslieferung Juni 2006, ART Rz 33

⁹ Vgl. BT-Dr 7/1281 S. 52.

¹⁰ Vgl. BT-Dr 7/1281 S. 55.

¹¹ so Blomeyer, Betriebsrentengesetz, 4. Aufl., § 1 Rz 24; ähnlich Höfer a.a. O. Rz 33

¹² ebenso Blomeyer, Betriebsrentengesetz, 4. Aufl., § 1 Rz 25; Andresen, Förster, Rößler, Rühmann, Arbeitsrecht der betrieblichen Altersversorgung, Rz 70

¹³ dies ist auch die Rechtsmeinung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales in einem Schreiben vom 31. Oktober 2007 an einen Versorgungsträger

¹⁴ so gibt es bereits jetzt in der gesetzlichen Unfallversicherung bei Pflegebedürftigkeit als Folge eines Arbeitsunfalles ein Pflegegeld nach § 44 SGB VII

¹⁵ allgemeine Meinung, statt aller Birk, das Arbeitsrecht der Direktzusage Rz 19, in ABA, Handbuch der betrieblichen Altersversorgung

¹⁶ BFH Urteil vom 17. Mai 1995, BStBl 1996 II S. 420

5. Absicherung bei Pflegebedürftigkeit auch als Altersleistung ?

Der Praxis ist wenig geholfen, wenn man Pflegebedürftigkeit lediglich als Unterfall von Invalidität, also eines Lebensrisikos während der Erwerbsphase auffassen kann, da der größte Versorgungsbedarf im Alter besteht. Es ist deshalb zu prüfen, ob man Leistungen wegen Pflegebedürftigkeit auch als Altersleistung ansehen kann.

5.1 Altersleistung

Eine Altersleistung ist gegeben, wenn diese ab dem Erreichen einer bestimmten Altersgrenze gewährt wird, die nach der Verkehrsanschauung als Beginn des Ruhestandes gilt.¹⁷ Hierbei kann dahingestellt bleiben, dass das BetrAVG kein bestimmtes Mindestalter kennt, da Pflegebedürftigkeit von einem gesundheitlichen Risiko abhängt und nicht vom Erreichen einer bestimmten Altersgrenze.

Somit könnte man zu dem Ergebnis gelangen, dass Leistungen bei Pflegebedürftigkeit nicht als Altersleistung darstellbar sind. Eine solche Auslegung ist meines Erachtens aber nur dann plausibel, wenn man eine Altersleistung nicht auch als Typisierung einer Invaliditätsleistung begreifen könnte.

5.2 Altersleistung als Typisierung einer Invaliditätsleistung ?

Die betriebliche Altersversorgung in ihren anerkannten Versorgungsfällen Alter, Invalidität und Tod folgt den Versicherungsfällen der gesetzlichen Rentenversicherung. Diese dient seit ihren Anfängen letztendlich der sozialen Absicherung einer Minderung der Erwerbsfähigkeit.¹⁸ Bei den Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit nach den §§ 33 Abs. 3, 43, 45 SGB VI war und ist dies offensichtlich, aber auch die Renten wegen Alters nach §§ 33 Abs. 2, 35-42 SGB können letztendlich als Absicherung gegen altersbedingten Einschränkungen der Erwerbsfähigkeit angesehen werden, auch wenn sie sich heutzutage durch niedrigere Altersgrenzen und arbeitsmarktpolitische Zielsetzungen von den Anfängen der Rentenversicherung im Jahre 1889 unterscheiden.¹⁹ Das SGB VI geht bei einer typisierenden Betrachtungsweise davon aus, dass ab einer gewissen Altersgrenze dem Arbeitnehmer wegen Einschränkungen seiner Erwerbsfähigkeit eine Erwerbstätigkeit nicht mehr zugemutet werden kann²⁰, auch wenn dies im Einzelfall nicht zutreffen möge.

Erreicht ein Arbeitnehmer die maßgebliche Altergrenze und scheidet aus dem Erwerbsleben aus, so kann man typisierend unterstellen, dass er letztendlich eine Altersleistung nicht wegen Erreichens einer maßgeblichen Altersgrenze, sondern wegen alterstypischer Einschränkungen seiner Erwerbsfähigkeit erhält.

Eine später hinzukommende Pflegebedürftigkeit ist deshalb nichts anderes als eine weitere zusätzliche altersspezifische Einschränkung der Erwerbsfähigkeit, da Pflegebedürftigkeit gerade im Alter auftritt.

Leistungen wegen Pflegebedürftigkeit ab Erreichen der Altersgrenze sind deshalb als Altersleistung anzusehen.

¹⁷ allgemeine Meinung, statt aller Blomeyer, Betriebsrentengesetz, 4. Aufl., § 1 Rz 20

¹⁸ so richtig Seegmüller a.a.O.

¹⁹ so richtig Seegmüller a.a.O.

²⁰ so auch Bley, Kreikebohm, Marschner, Sozialrecht, 9. Auflage 2007, Rz 559

Eine Versorgungszusage wird deshalb auch bei Pflegebedürftigkeit im Alter ein zusätzliches „Pflegegeld“ vorsehen dürfen. Wegen der Lohnersatzfunktion der betrieblichen Altersversorgung darf es auch hier zu keiner Überversorgung kommen²¹, so dass die betriebliche Altersleistung wegen Pflegebedürftigkeit und die Sozialversicherungsrente das frühere Nettoerwerbseinkommen nicht überschreiten dürfen.

6. Beispiele

Eine betriebliche Altersleistung wegen Pflegebedürftigkeit kann insbesondere dann angenommen werden, wenn die Höhe einer regulär gewährten Altersleistung lediglich im Falle zusätzlicher Pflegebedürftigkeit modifiziert wird, somit die Altersleistung bei Pflegebedürftigkeit als Annex zu einer regulären Altersleistung zugesagt wird.

Deshalb dürfte eine Altersrente mit Pflegerentenoption als betriebliche Altersversorgung anzusehen sein. Es handelt sich hier um eine aufwandsneutrale Finanzierung ohne Zusatzkosten. Ein Arbeitnehmer erhält z.B. als Direktzusage eine monatliche Altersrente ab Alter 65 in Höhe von 100 %. Wählt er die zusätzliche Pflegerentenoption, reduziert sich die Altersrente auf 93 %. Ab Eintritt der Pflegebedürftigkeit in Pflegestufe II oder III erhöht sich die Altersrente aber auf 200 %²².

Auch eine Erhöhung einer regulären Altersleistung um einen bestimmten Faktor ohne vorherige Kürzung derselben dürfte als betriebliche Altersversorgung zulässig sein. Finanziert würde eine solche Erhöhung, indem ein Teil des Aufwandes für eine versicherungsmathematisch kalkulierte Pflegerisikoversicherung verwandt wird.

7. Schlussfolgerungen

Aus diesen Ausführungen folgt, dass eine Absicherung bei Pflegebedürftigkeit sowohl als Invaliditätsleistung als auch als Altersleistung im Rahmen betrieblicher Altersversorgung möglich ist. Entsprechende Zusagen unterliegen dem Betriebsrentengesetz, welches insbesondere bezüglich des Rechts auf Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG, der Unverfallbarkeit und der Durchführungswege nach § 1b BetrAVG, der Insolvenzsicherung nach §§ 7 ff. BetrAVG und der Dynamisierung nach § 16 BetrAVG vollständige Anwendung findet.

*Prof. Dr. Birk unterrichtet Arbeits- und Sozialrecht an der Universität Bamberg.
Ein Forschungsschwerpunkt ist die betriebliche Altersversorgung.
Weitere Informationen finden Sie unter <http://www.iba-profdrbirk.de/>
und http://de.wikipedia.org/wiki/Ulrich-Arthur_Birk*

²¹ Da Pflegebedürftigkeit viele Jahre nach Erreichen der Altersgrenze eintreten kann, könnte es gerechtfertigt sein, das frühere Nettoerwerbseinkommen mit einem gewissen Preissteigerungsindex zu dynamisieren

²² Dies sind erste versicherungsmathematische Berechnungen eines Versicherers, die dem Autor vorliegen