

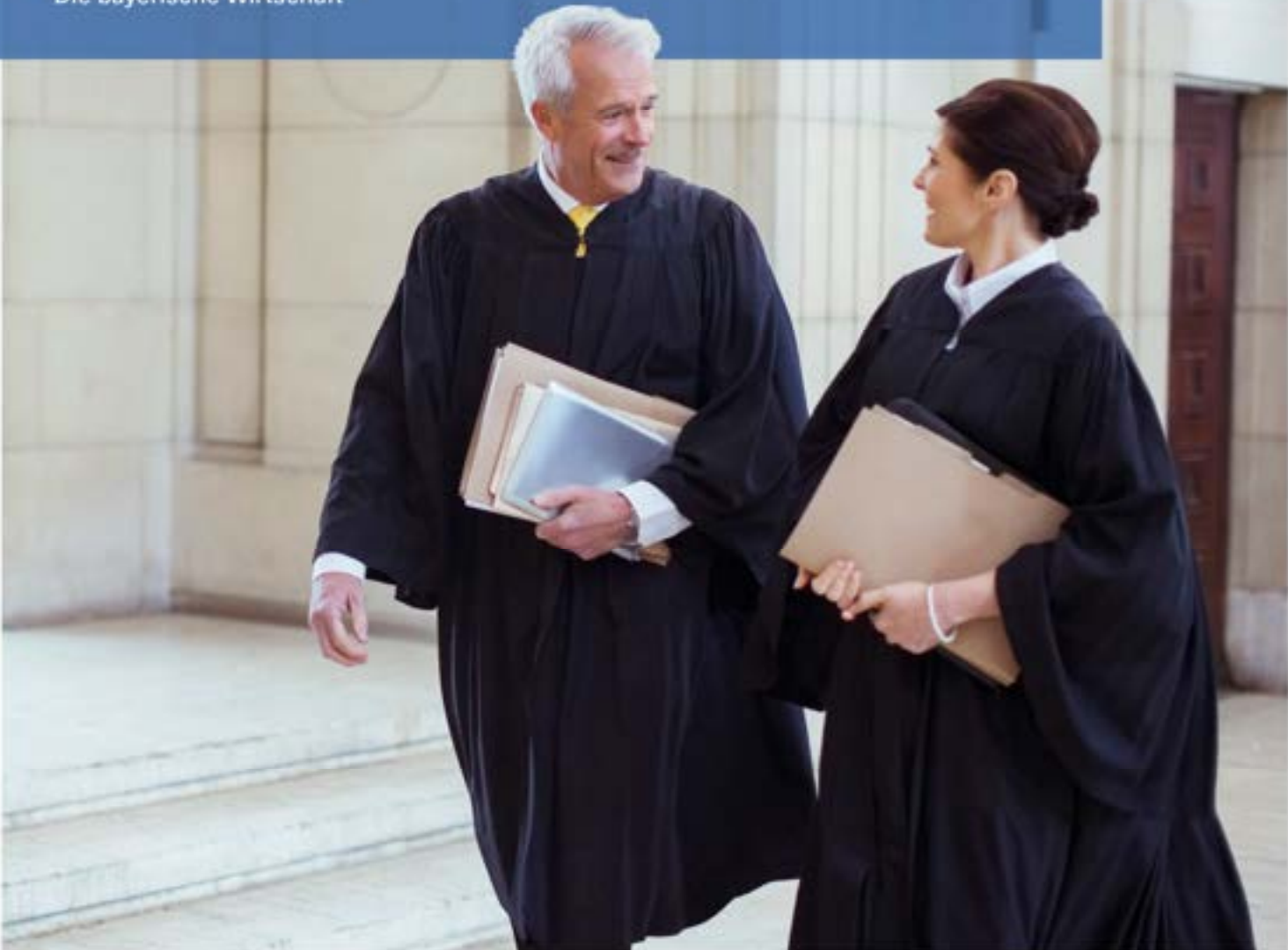
Recht

Betriebliche Altersversorgung

Info Recht
Stand: Oktober 2019

vbw

Die bayerische Wirtschaft



Hinweis

Diese Information ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall. Eine Haftung übernehmen wir mit der Herausgabe dieser Information nicht.

Um die Information an einen sich wandelnden Rechtsrahmen und an die höchstrichterliche Rechtsprechung anzupassen, überarbeiten wir unsere Broschüre regelmäßig. Bitte informieren Sie sich über die aktuelle Version auf unserer Homepage www.vbw-bayern.de/InfoRecht.

Dieses Werk darf nur von den Mitgliedern der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. zum internen Gebrauch sowie zur Unterstützung der jeweiligen Verbandsmitglieder im entsprechend geschlossenen Kreis unter Angabe der Quelle vervielfältigt, verbreitet und zugänglich gemacht werden. Eine darüber hinausgehende Nutzung – insbesondere die Weitergabe an Nichtmitglieder oder das Einstellen im öffentlichen Bereich der Homepage – stellt einen Verstoß gegen urheberrechtliche Vorschriften dar.

Vorwort

Betriebliche Altersversorgung effizient und kalkulierbar ausgestalten

Innerhalb des dreigliedrigen Alterssicherungssystems in Deutschland wird die betriebliche Altersversorgung zusammen mit der privaten Eigenvorsorge immer wichtiger. Die gesetzliche Rentenversicherung wird im Rahmen der Absicherung nur noch als Basisvorsorge dienen. Nur durch das Zusammenspiel dieser drei Versorgungssysteme lässt sich für den Einzelnen ein im Alter ausreichendes Versorgungsniveau erreichen.

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz, das größtenteils bereits seit 01. Januar 2018 gilt, gibt einen weiteren Impuls für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung. Insbesondere die Möglichkeit einer reinen Beitragszusage durch den Arbeitgeber wird sich positiv auswirken.

Wir erläutern in unserer Broschüre Zusageformen und Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung im Kontext der arbeitsrechtlichen Verpflichtungen und berücksichtigen dabei die Neuregelungen durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz. Zusätzlich enthalten ist ein Überblick über die Erfordernisse der betrieblichen Mitbestimmung sowie über die Vorgaben zur Rentenanpassungsprüfung.

Die sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Schnittstellen werden an den einschlägigen Stellen kurz aufgezeigt.

Bei Fragen stehen Ihnen unsere Referenten der regionalen Geschäftsstellen zur Verfügung.

Bertram Brossardt
23. Oktober 2019

Inhalt

1	Alterssicherung und betriebliche Altersversorgung	1
2	Arbeitsrecht der betrieblichen Altersversorgung	3
2.1	Einordnung in die Kompetenzfelder der betrieblichen Altersversorgung	3
2.2	Geltungsbereich des Betriebsrentengesetzes	4
2.2.1	Persönlicher Geltungsbereich des Betriebsrentengesetzes	4
2.2.2	Sachlicher Geltungsbereich des Betriebsrentengesetzes	6
2.3	Zusage des Arbeitgebers auf betriebliche Altersversorgung	8
2.4	Leistungsarten	9
2.4.1	Altersversorgung	10
2.4.2	Invaliditätsversorgung	11
2.4.3	Hinterbliebenenversorgung	12
2.5	Leistungsformen	13
2.6	Finanzierungsmöglichkeiten	14
2.7	Begründung von betrieblichen Versorgungsansprüchen	14
2.7.1	Individualrechtliche Begründung	16
2.7.2	Individualrechtliche Begründung mit kollektivem Bezug	16
2.7.3	Kollektivrechtliche Begründung	19
2.8	Änderung von betrieblichen Versorgungsansprüchen	20
2.8.1	Schließung des Versorgungswerkes	20
2.8.2	Ablösung der Versorgungsregelung	21
2.9	Anspruch auf Entgeltumwandlung, Arbeitgeberzuschuss und Optionssysteme	25
2.9.1	Anspruch auf Entgeltumwandlung	25
2.9.2	Anspruch auf einen Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung	27
2.9.3	Optionssysteme	27
2.10	Durchführungswege	28
2.10.1	Direktzusage	29
2.10.2	Unterstützungskassenzusage	30
2.10.3	Direktversicherungszusage	32
2.10.4	Pensionskassenzusage	34
2.10.5	Pensionsfondszusage	35
2.11	Zusageformen	36
2.11.1	Leistungszusagen	37
2.11.2	Beitragszusagen	39

2.11.3	Entgeltumwandlungszusagen	42
2.12	Ausgestaltung von Versorgungszusagen	43
2.12.1	Gesetzliche Rahmenbedingungen	43
2.12.2	Vertragliche Ausgestaltung	43
2.13	Unverfallbarkeit der Betriebsrentenansprüche	45
2.13.1	Unverfallbarkeit dem Grunde nach	46
2.13.2	Entgeltumwandlung	46
2.13.3	Arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung	46
2.13.4	Unverfallbarkeit der Höhe nach	50
2.14	Abfindung	52
2.15	Übertragung	53
2.15.1	Einvernehmliche Übertragung	53
2.15.2	Übertragungsanspruch	54
2.15.3	Übertragungswert	54
2.15.4	Sonstige Rahmenbedingungen für die Übertragung	54
2.16	Auskunftsanspruch	55
2.17	Vorzeitige Altersleistung	56
2.17.1	Vorzeitige Altersleistung bei betriebstreuem Arbeitnehmern	57
2.17.2	Versicherungsmathematische Abschläge	57
2.17.3	Unechte versicherungsmathematische Abschläge	57
2.17.4	Vorzeitige Altersleistung bei vorzeitigem Ausscheiden mit unverfallbarer Anwartschaft	58
2.17.5	Direktversicherung, Pensionskasse	59
2.17.6	Pensionsfonds	59
2.18	Anpassungsprüfungspflicht	59
2.18.1	Arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung	59
2.18.2	Entgeltumwandlung	61
2.18.3	Nachträgliche Anpassung	61
2.18.4	Nachholende Anpassung	62
2.19	Insolvenzsicherung	63
2.19.1	Träger der Insolvenzsicherung	63
2.19.2	Verhältnis von Arbeitgeber und PSV	63
2.19.3	Insolvenzpflichtige Arbeitgeber	64
2.19.4	Insolvenzsicherungspflichtige Durchführungswege	64
2.19.5	Beitragszahlung	64
2.19.6	Verhältnis von Versorgungsberechtigtem und PSV	64
2.19.7	Sicherungsfälle	65
2.19.8	Leistungen des PSV	65
2.20	Betriebliche Mitbestimmung	66

2.20.1	Anknüpfung der Mitbestimmung	67
2.20.2	Umfang der Mitbestimmung	67
2.20.3	Entgeltumwandlung	67
2.20.4	Mitbestimmungsverfahren	68
Ansprechpartner / Impressum		71

1 Alterssicherung und betriebliche Altersversorgung

Bedeutung der betrieblichen Altersversorgung

Die betriebliche Altersversorgung hat eine immer größer werdende Bedeutung für die Alterssicherung der Arbeitnehmer.

Alterseinkünfte aus der gesetzlichen Rentenversicherung werden für die Sicherung des Lebensstandards nicht mehr ausreichen. Vielmehr werden diese Einkünfte nur noch eine Basisversorgung ermöglichen.

Umso wichtiger wird eine gesamtheitliche Versorgung im sogenannten Drei-Schichten-Modell: gesetzliche Rentenversicherung / berufsständische Versorgungswerke / Rürup-Rente als Basisvorsorge (1. Schicht), betriebliche Altersversorgung / Riester-Rente als geförderte kapitalgedeckte Zusatzvorsorge (2. Schicht), private Eigenvorsorge mit Kapitalanlageprodukten (3. Schicht). Eine Gesamtschau in diesem Sinne liefert Arbeitnehmern einen Überblick über ihre Versorgungssituation im Alter.

Diese Broschüre unterstützt Sie bei der richtigen Einordnung von Fragestellungen im Bereich des Arbeitsrechts der betrieblichen Altersversorgung.

Die sichere Handhabung dieses Rechtsgebiets ist eine wesentliche Voraussetzung für die Risikobegrenzung bei der Gestaltung und Pflege von Versorgungssystemen mit systemimmanent langen Laufzeiten.

2 Arbeitsrecht der betrieblichen Altersversorgung

Die Vorschriften des Betriebsrentengesetzes

2.1 Einordnung in die Kompetenzfelder der betrieblichen Altersversorgung

Der Begriff der betrieblichen Altersversorgung umschreibt kein einheitliches Wissensgebiet. Die Beschäftigung mit betrieblicher Altersversorgung erfordert vielmehr Kenntnisse auf verschiedensten Kompetenzfeldern, so z. B. im hier näher erläuterten Arbeitsrecht, im Sozialversicherungsrecht, im Steuerrecht, im Versicherungsrecht, in der Versicherungsmathematik, in der Bilanzierung, im Management von Versorgungswerken und nicht zuletzt in der Kommunikation.

Dabei gehört die arbeitsrechtliche Umsetzung von betrieblichen Versorgungszusagen zum Tagesgeschäft der Personalabteilungen. Sie verlangt ein komplexes Verständnis für individual- und kollektivarbeitsrechtliche Zusammenhänge.

Diese Broschüre verschafft Ihnen den notwendigen Überblick.

Die Experten der vbw stehen Ihnen in den Kompetenzfeldern Arbeits- und Sozialversicherungsrecht beratend zur Verfügung; in den weiteren Kompetenzfeldern bieten wir Unterstützung über ein breites Netzwerk.

Abbildung 1

Arbeits- und Sozialversicherungsrecht



Quelle: vbw

2.2 Geltungsbereich des Betriebsrentengesetzes

2.2.1 Persönlicher Geltungsbereich des Betriebsrentengesetzes

Der persönliche Geltungsbereich des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz – BetrAVG) ergibt sich aus § 17 Abs. 1 BetrAVG. Danach sind Arbeitnehmer im Sinne der §§ 1 bis 16 BetrAVG Arbeiter und Angestellte einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, § 17 Abs. 1 S. 1 BetrAVG.

Die §§ 1 bis 16 BetrAVG gelten entsprechend für Personen, die nicht Arbeitnehmer sind, wenn ihnen Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung aus Anlass ihrer Tätigkeit für ein Unternehmen zugesagt worden sind, § 17 Abs. 1 S. 2 BetrAVG. Dies gilt beispielsweise für die Mitglieder des Vorstands einer Aktiengesellschaft (AG).

Der persönliche Geltungsbereich wird für den Anspruch auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung nach § 1a Abs. 1 BetrAVG zusätzlich eingeschränkt. Diesen Anspruch haben nur Pflichtversicherte in der gesetzlichen Rentenversicherung, § 17 Abs. 1 S. 3 BetrAVG.

Hintergrund dieser zusätzlichen Einschränkung ist, dass die steuer- und sozialversicherungsrechtlich geförderte Entgeltumwandlung dem Personenkreis zur Verfügung stehen soll, der im Gegenzug von Einschnitten in der gesetzlichen Rentenversicherung betroffen ist. Ergänzend korrespondiert die steuerliche Förderung der sogenannten Riester-Rente mit diesem Regelungsmechanismus, §§ 10a, 79 ff. Einkommensteuergesetz (EStG).

Arbeitnehmer in sogenannten entgeltgeringfügigen Beschäftigungen (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV, § 6 Abs. 1b S. 1 SGB VI) können den Entgeltumwandlungsanspruch durchsetzen, wenn sie sich nicht von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung haben befreien lassen.

Arbeitnehmer in sogenannten zeitgeringfügigen Beschäftigungen (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV, § 6 Abs. 1b S. 1 SGB VI), die in der gesetzlichen Rentenversicherung grundsätzlich versicherungsfrei sind, haben keinen gesetzlichen Entgeltumwandlungsanspruch.

Der Anspruch nach § 1a BetrAVG steht insbesondere nicht zu:

- Beamten,
- Pflichtversicherten einer berufsständischen Versorgungseinrichtung,
- freiwillig in der gesetzlichen Rentenversicherung Versicherten.

Hinweis

Arbeitnehmer ist, wer nach den Weisungen des Arbeitgebers in persönlicher Abhängigkeit tätig ist, also eine nach Inhalt, Ort, Zeit und sonstigen Modalitäten vom Arbeitgeber bestimmte Tätigkeit in dessen Arbeitsorganisation ausführt. Weitere Indizien für die Arbeitnehmerstellung, die aber im Wesentlichen lediglich die schon zuvor bestehende Rechtslage wiedergeben, können dem seit 01. April 2017 geltenden § 611a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) entnommen werden.

Nichtarbeitnehmer können sein: z. B. selbständig Tätige, Vorstandsmitglieder eines Vereins oder einer Aktiengesellschaft sowie GmbH-Geschäftsführer. Jedoch ist die Vorschrift des § 17 Abs. 1 S. 2 BetrAVG nicht dahin zu verstehen, dass diese Personen uneingeschränkt dem Anwendungsbereich des Betriebsrentengesetzes unterliegen. Die Regelung muss nach ihrem Sinn und Zweck ausgelegt werden; damit bleiben denjenigen Unternehmen Versorgungszusagen unter dem Schutz des Betriebsrentengesetzes verwehrt, die aufgrund ihres Beteiligungsverhältnisses oder ihrer Einwirkungsrechte die Geschicke des Unternehmens maßgeblich bestimmen können. Folge ist schließlich die Versagung von steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Begünstigungen sowohl auf Versorgungsempfänger- wie auf Unternehmensseite.

Rechtsprechung

Der Bundesgerichtshof (BGH) nimmt die Abgrenzung bei der Unternehmertätigkeit maßgeblich anhand der Kriterien von Kapitalbeteiligung, Einflussmöglichkeit auf die Willensbildung des Unternehmens und Geschäftsführungs- / Vertretungsbefugnisse vor (vgl. zuletzt auch LG Aachen vom 12. Februar 2016 – 43 O 26/15).

Damit fallen Einzelunternehmer aus dem Geltungsbereich des Betriebsrentengesetzes heraus. Ebenso werden persönlich haftende Gesellschafter nicht von dem Gesetz umfasst; Komplementäre sind daher grundsätzlich nicht umfasste Unternehmer. Dagegen unterliegen Kommanditisten grundsätzlich dem Betriebsrentengesetz, es sei denn, diese sind aufgrund mehrheitlicher Kapitalbeteiligung und bei entsprechendem Stimmrecht als beherrschende Unternehmer anzusehen.

Alleingesellschafter einer GmbH bzw. einer AG werden Einzelunternehmern gleichgesetzt; sie genießen nicht den Schutz des Betriebsrentengesetzes.

Geschäftsführenden Minderheitsgesellschaftern mit bis zu 50 Prozent der Anteile bleibt der Anwendungsbereich des Betriebsrentengesetzes verschlossen, wenn diese nach dem Grundsatz der Zusammenrechnung gemeinsam über die Gesellschaftermehrheit verfügen und durch Bündelung ihrer Stimmrechte in der Lage sind, die Entscheidungen des Unternehmens in ihrem Sinne zu beeinflussen.

In Einzelfällen wenden Sie sich zur Klärung von Fragen bitte an Ihre zuständige Geschäftsstelle.

2.2.2 Sachlicher Geltungsbereich des Betriebsrentengesetzes

Der sachliche Geltungsbereich des Betriebsrentengesetzes ergibt sich aus § 1 Abs. 1 S. 1 BetrAVG. Betriebliche Altersversorgung wird dort definiert als zugesagte Leistungen des Arbeitgebers auf Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung; das Versorgungsversprechen muss dem Beschäftigten aus Anlass eines Arbeitsverhältnisses gegeben werden.

Zweck des Versprechens ist also die künftige Versorgung des Beschäftigten bei isolierter oder kumulativer Absicherung der biologischen Risiken Alter, Invalidität oder Tod. Nur wenn das Versorgungsversprechen diese Anforderungen erfüllt, unterliegt es den Regelungen und dem Schutz des Betriebsrentengesetzes.

Hinweis

In verschiedenen Broschüren über betriebliche Altersversorgung wird u. a. von biometrischen Risiken gesprochen. Biometrische und biologische Risiken sind identisch; gemeint sind Alter, Invalidität bzw. Tod.

Rechtsprechung

In jüngeren Entscheidungen hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) zur Abgrenzung verschiedener Beihilfen von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung Stellung genommen. Maßgeblich ist demnach nicht die Bezeichnung der Leistung, sondern der Zweck, der mit der Leistung verfolgt wird (vgl. BAG vom 11. November 2014 – 3 AZR 404/13).

Es handelt sich somit nicht um betriebliche Altersversorgung, wenn Betriebsrentnern im Krankheitsfall eine Beihilfe gewährt wird. Das Krankheitsrisiko ist von den Versorgungsrisiken des Betriebsrentenrechts (Alter, Invalidität, Tod) zu unterscheiden; die Übernahme eines Versorgungsrisikos des Betriebsrentenrechts ist aber Voraussetzung für ein Versorgungsverhältnis der betrieblichen Altersversorgung.

Auch Hilfsleistungen, die von einer Unterstützungskasse bei einer wirtschaftlichen Notlage dem Arbeitnehmer oder dessen Hinterbliebenen gewährt werden, sind keine Leistungen der betrieblichen Altersversorgung.

Von einer Überbrückungshilfe, nicht einer Leistung der betrieblichen Altersversorgung ist auszugehen, wenn die betreffenden Zahlungen zwar nur für den Fall versprochen werden, dass das Arbeitsverhältnis nach Vollendung des 60. Lebensjahres aufgehoben worden ist, zugleich aber unter die Bedingung gestellt werden, dass das Arbeitsverhältnis unter Mitwirkung des Arbeitgebers aufgelöst wurde und die Leistungen davon abhängig sind, dass weder Gehälter noch Übergangsgelder gezahlt werden.

Sterbe- oder Gnadengelder stellen eine Überbrückungshilfe dar, unterscheiden sich von der üblichen Hinterbliebenenrente und zählen nicht ohne weiteres zur betrieblichen Altersversorgung. Solche Gelder sollen es oftmals den Hinterbliebenen des verstorbenen Arbeitnehmers erleichtern, sich auf die durch den Todesfall bedingten materiellen Veränderungen einzustellen.

Sieht eine Versorgungsordnung als Voraussetzung für einen Übergangszuschuss den Eintritt in den Ruhestand vor, so ist der Zweck der Zusage die Versorgung im Alter. Ungeachtet der missverständlichen Bezeichnung dienen solche Zusagen nicht der Überbrückung einer Arbeitslosigkeit oder der Erleichterung eines Wechsels des Arbeitsplatzes, sondern sind Bestandteil der betrieblichen Altersversorgung.

2.3 Zusage des Arbeitgebers auf betriebliche Altersversorgung

Soweit ein Beschäftigter im Rahmen einer betrieblichen Altersversorgung begünstigt werden soll, bedarf dies einer speziellen arbeitsrechtlichen Vereinbarung, der Versorgungszusage (vgl. hierzu auch Kapitel 2.7).

Diese Vereinbarung kann im Arbeitsvertrag enthalten sein oder sie wird gesondert geschlossen. Soweit eine Vereinbarung nicht individualvertraglich eingegangen werden soll, besteht die Möglichkeit kollektivrechtlicher Vereinbarungen, z. B. in Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen. Dazwischen stehen die sogenannten Individualvereinbarungen mit kollektivem Bezug – vertragliche Einheitsregelungen, Gesamtzusagen, betriebliche Übung und Zusagen aus dem Grundsatz der Gleichbehandlung. Auch im Falle der Entgeltumwandlung bedarf es einer arbeitsrechtlichen Regelung – der Entgeltumwandlungsvereinbarung.

Hinweis

Parteien dieser arbeitsrechtlichen Vereinbarungen sind einerseits der Arbeitgeber bzw. im Falle von Tarifverträgen ggf. ein Arbeitgeberverband und andererseits der Arbeitnehmer, der Betriebsrat oder bei Tarifverträgen stets eine Gewerkschaft.

Von diesem arbeitsrechtlichen Verhältnis streng zu trennen ist das etwaige Rechtsverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und einem externen Versorgungsträger. Insbesondere wenn es um Fragestellungen zu Rechten, Pflichten und / oder Ansprüchen geht, ist eine Antwort für jedes dieser Rechtsverhältnisse gesondert zu suchen.

Individualvereinbarungen mit kollektivem Bezug

- Vertragliche Einheitsregelung:
Arbeitgeber unterbreitet allen oder jedenfalls einem Teil der Arbeitnehmer des Betriebs ein Angebot, das von den Arbeitnehmern ausdrücklich angenommen wird.
 - Gesamtzusage:
Angebot an alle Arbeitnehmer des Betriebs oder an abgrenzbare Gruppen in allgemeiner Form – z. B. durch Aushang am Schwarzen Brett – wobei keine ausdrückliche Annahme durch die einzelnen Arbeitnehmer erwartet wird.
 - Betriebliche Übung:
Regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers, aus denen die Arbeitnehmer nach Treu und Glauben schließen können, ihnen solle vertraglich eine Leistung oder Vergünstigung gewährt werden, ohne dass es darauf ankommt, dass der Arbeitgeber mit einem entsprechenden Verpflichtungswillen gehandelt hat.
-

Diese Broschüre behandelt das arbeitsrechtliche Verhältnis.

Auch die betriebliche Altersversorgung ist von dem Grundsatz der Vertragsfreiheit durchdrungen. Es steht dem Arbeitgeber grundsätzlich frei, eine betriebliche Altersversorgung einzurichten – also eine Versorgungszusage mit Wirkung im Arbeitsverhältnis abzugeben. Außerdem kann der Arbeitgeber eine bestehende Versorgung unter Beachtung der Bindung an Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträge sowie etwa entstandener Versorgungsbesitzstände einzelner Anwärter oder Versorgungsempfänger wieder abschaffen. Neben dieser Entschlussfreiheit tritt die Gestaltungsfreiheit, d. h. das Versorgungsverhältnis kann von den jeweiligen Parteien in dem vorgegebenen rechtlichen Rahmen frei gestaltet werden.

Durchbrochen wird dieser Grundsatz in bestimmten Grenzen von dem später zu erläuternden Anspruch auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung, § 1a BetrAVG.

Die Versorgungszusage bezeichnet den rechtlichen Vorgang, der zur Entstehung einer Versorgungsverpflichtung führt. Sie ist die Grundlage für alle rechtlich relevanten Gestaltungen des Versorgungsverhältnisses, wie z. B. Durchführungsweg oder Leistungsplan.

Durch die Erteilung einer Versorgungszusage entsteht eine Versorgungsanwartschaft. Es werden zunächst noch keine Leistungen gewährt, da noch kein Versorgungsfall eingetreten ist. Die Versorgungsanwartschaft ist vielmehr eine rein tatsächliche Aussicht auf einen künftigen Anspruchserwerb. Aufgrund bestimmter Umstände, z. B. eines bloßen Zeitablaufs, kann sich die Stellung des Anwartschaftsinhabers derart verdichten, dass ein Anspruch auf Erstarben zum Vollrecht (Versorgungsanspruch) besteht, falls ein gewisses Ereignis eintritt.

Der Versorgungsanspruch wiederum entsteht, wenn nach Begründung der Versorgungsanwartschaft ein Versorgungsfall eintritt. Der Versorgungsanwärter oder seine Hinterbliebenen werden dadurch zum Versorgungsempfänger.

Hinweis

Unterscheide verfallbare Anwartschaft, vertraglich unverfallbare Anwartschaft, gesetzlich unverfallbare Anwartschaft und Versorgungsanspruch.

2.4 Leistungsarten

Als zugesagte Leistungen kommen nach dem Betriebsrentengesetz Alters- und / oder Invaliditäts- und / oder Hinterbliebenenversorgung in Betracht (so genannte Leistungsarten).

2.4.1 Altersversorgung

Das Betriebsrentengesetz kennt keine Regelungen, die den Versorgungsfall „Alter“ gesondert beschreiben. Lediglich § 6 BetrAVG stellt einen Bezug her, indem einem Arbeitnehmer, der Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung als Vollrente in Anspruch nimmt, bei Erfüllung entsprechender Voraussetzungen, auch ein Anspruch auf (vorzeitige) Leistungen der betrieblichen Altersversorgung eingeräumt wird. In diesem Zusammenhang werden daher zunächst die Voraussetzungen der gesetzlichen Altersrente als Vollrente dargestellt. Die gesetzliche Rentenversicherung ist in den Vorschriften des SGB VI geregelt. Die Altersrente wird in den §§ 35 bis 38 und 40 SGB VI beschrieben. Die Vorschriften des § 42 Abs. 1 und 2 SGB VI regeln den Bezug von Voll- oder Teilrente; in welchem Umfang die Altersrente gezahlt werden kann, hängt dabei von Nebenverdiensten ab – es gelten bestimmte Hinzuverdienstgrenzen. Die Regelaltersrente können Versicherte erhalten, wenn sie die Regelaltersgrenze von 67 Lebensjahren erreicht und die allgemeine Wartezeit erfüllt haben. Von Bedeutung soll an dieser Stelle nur das Lebensalter sein, denn auch die weiteren Altersrenten (Altersrente für langjährig Versicherte, Altersrente für schwerbehinderte Menschen, Altersrente für besonders langjährig Versicherte) beinhalten jedenfalls das Lebensalter als Voraussetzung. In den §§ 235 ff. SGB VI sind Übergangsvorschriften zu den Altersrenten normiert. Vorzeitige Inanspruchnahmen von einzelnen Altersrenten sind künftig frühestens nach Vollendung des 62. Lebensjahres möglich (vgl. die Vorschriften zur Altersrente für schwerbehinderte Menschen).

Dies zeigt, dass über § 6 BetrAVG künftig grundsätzlich auch mit einem Anspruch auf vorzeitige betriebliche Altersversorgung ab dem 62. Lebensjahr gerechnet werden muss.

Beachtliche Grenzen für die Festlegung einer Altersgrenze in der betrieblichen Altersversorgung können sich aber auch aus anderen Vorschriften ergeben, die mittelbaren Einfluss ausüben. Hier kommt das Steuerrecht ins Spiel. So bestimmt § 6a Abs. 2 Nr. 1 EStG, dass Pensionsrückstellungen erstmals für das Wirtschaftsjahr gebildet werden dürfen, in dem die Pensionszusage erteilt und bis zu dessen Mitte der Pensionsberechtigte das 27. Lebensjahr vollendet hat. Und die Finanzverwaltung erkennt Pensionsrückstellungen für Pensionszusagen, die seit dem 01. Januar 2012 erteilt werden, nur dann an, wenn das altersbedingte Ausscheiden in der Pensionszusage frühestens mit dem 62. Lebensjahr festgeschrieben ist (für ältere Zusagen: 60. Lebensjahr). Nur für besondere Berufsgruppen, wie etwa Piloten, könnte diese Grenze unterschritten werden.

Der Versorgungsfall „Alter“ hängt in der betrieblichen Altersversorgung mithin von begleitenden Vorschriften oder Verwaltungsanweisungen außerhalb des Betriebsrentengesetzes ab. Leistungen werden gewährt, um den ehemaligen Arbeitnehmer im Sinne des Dreischichten-Modells nach dem Erwerbsleben finanziell mit abzusichern.

Hinweis

Der Bezug einer Altersversorgung sollte grundsätzlich auch vom Ausscheiden aus dem Unternehmen abhängig gemacht werden.

2.4.2 Invaliditätsversorgung

Auch der Versorgungsfall „Invalidität“ ist im Betriebsrentengesetz nicht näher erläutert. Herkömmlicherweise werden Invalidenrenten für den Fall der vollen oder teilweisen Erwerbsminderung gewährt. Tragender Gedanke dieser Versorgung ist damit, dass der Arbeitnehmer aufgrund seines Gesundheitszustandes nicht in der Lage ist, für den eigenen Unterhalt zu sorgen.

Dem Arbeitgeber steht es im Übrigen frei, eigene Voraussetzungen für die Gewährung einer Invalidenrente zu definieren.

Soweit an die volle oder teilweise Erwerbsminderung angeknüpft wird, entsteht regelmäßig ein Bezug wiederum zum Sozialversicherungsrecht und zur gesetzlichen Rentenversicherung (vgl. § 43 SGB VI). In seiner Erwerbsfähigkeit voll gemindert ist derjenige, der wegen Krankheit oder Behinderung auf nicht absehbare Zeit außerstande ist, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig zu sein, § 43 Abs. 2 S. 2 SGB VI. Teilweise erwerbsgemindert ist, wer wegen Krankheit oder Behinderung auf nicht absehbare Zeit außerstande ist, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens sechs Stunden täglich erwerbstätig zu sein, § 43 Abs. 1 S. 2 SGB VI.

In der Praxis gibt es eine Reihe von Versorgungsordnungen, die in ihren Bestimmungen zur Invalidenrente noch Bezug auf die bis zum 31. Dezember 2000 geltenden Begriffe der Erwerbs- bzw. Berufsunfähigkeitsrente nehmen. Diese Begriffe sind zum 01. Januar 2001 durch die volle bzw. teilweise Erwerbsminderungsrente ersetzt worden.

Zunächst war fraglich, wie die Regelungen von Versorgungsordnungen rechtlich einzuordnen sind, wenn der Invaliditätsbegriff auch nach der Gesetzesänderung nach altem Recht beibehalten wird. Denn die Begriffe Berufs- bzw. Erwerbsunfähigkeit sind nicht identisch mit den Begriffen der vollen oder teilweisen Erwerbsunfähigkeit. Für die Berufsunfähigkeit reicht es aus, dass die Erwerbsfähigkeit wegen Krankheit oder Behinderung unter Zugrundelegung der Tätigkeit von gesunden Personen mit ähnlicher Ausbildung und gleichwertigen Kenntnissen und Fähigkeiten auf weniger als sechs Stunden täglich gesunken ist.

Zwischenzeitlich hat das BAG entschieden, dass in solchen Fällen eine Auslegung der Versorgungsordnung die dynamische Inbezugnahme des Sozialversicherungsrechts ergeben kann, mit der Folge von festzustellender Invalidität in der betrieblichen Altersversorgung, soweit eine gesetzliche Rente wegen (befristeter) voller Erwerbsminderung gewährt wird (vgl. BAG vom 09. Oktober 2012 – 3 AZR 539/10).

Hinweis

Auch bei zeitlich befristeter Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente bzw. solcher wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung (vgl. § 102 Abs. 2 S. 1 SGB VI) kann eine Invaliditätsversorgung gewährt werden, ohne dass das Arbeitsverhältnis beendet werden muss.

Der Versorgungsgedanke verlangt nicht die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Für diese Fälle sollte im Arbeitsvertrag eine entsprechende Klausel zum Ruhen des Arbeitsverhältnisses vereinbart sein. Die Dauer der Invaliditätsleistungen bestimmt sich in der Regel nach der Dauer der Invalidität. Möglich ist auch eine Leistungsbegrenzung bis zum Erreichen der Altersgrenze, wobei davon auszugehen ist, dass anschließend die Leistungen der Altersversorgung einsetzen.

2.4.3 Hinterbliebenenversorgung

Hinterbliebenenversorgung wird aus Anlass des Todes des (ehemaligen) Arbeitnehmers gewährt. Einschränkungen zum versorgungsfähigen Personenkreis ergeben sich regelmäßig aus steuerrechtlichen Vorschriften.

Die Hinterbliebenenversorgung umfasst üblicherweise Leistungen an die Witwe / den Witwer des (ehemaligen) Arbeitnehmers sowie an die Kinder im Sinne des § 32 Abs. 3, Abs. 4 S. 1 Nr. 1 bis 3 und Abs. 5 EStG. Es werden aber auch Leistungen an den früheren Ehegatten und in Einzelfällen an die Lebensgefährtin / den Lebensgefährten steuerlich als Hinterbliebenenversorgung anerkannt. Bei anderen Personen sind insbesondere die aktuellen Schreiben des Bundesfinanzministeriums zu prüfen.

Hinweis

Die Versorgungsleistung selbst darf nicht vererblich ausgestaltet werden.

Zwar erscheint im Zusammenhang mit dem seit 2002 gesetzlich verbriefenen Entgeltumwandlungsanspruch vielen nicht einleuchtend, dass auch das aus Entgeltumwandlung angesparte Kapital ersatzlos entfallen soll, wenn es aufgrund des frühen Versterbens nicht zu einer Rentenleistung für den Arbeitnehmer gekommen ist; hier besteht oft der Wunsch nach Vererblichkeit. Die betriebliche Altersversorgung stellt aber gerade keinen Sparvorgang dar, sondern ist eine Risikoleistung auf den Fall des Erlebens des Rentenalters. Kommt es zu einer Rentenleistung, so verbraucht sich das Kapital. Lebt der ehemalige Arbeitnehmer länger als nach statistischer Wahrscheinlichkeit, wird die Rente weitergezahlt, obwohl das angesparte Kapital eigentlich schon aufgezehrt ist. Lebt er kürzer oder erreicht das Rentenalter nicht, bleibt Kapital übrig, das zur Verwendung der länger zu leistenden Renten anderer Versorgungsberechtigter zur Verfügung steht.

In der Praxis haben sich in verschiedenen Versorgungsordnungen Klauseln etabliert, die festlegen, dass unter bestimmten Voraussetzungen Leistungen an den überlebenden Ehepartner trotz Bestehens einer Ehe zum Zeitpunkt des Todesfalles des (ehemaligen) Arbeitnehmers nicht gewährt werden. Altersabstandsklauseln schließen eine Leistung (teilweise) aus, wenn ein zu hoher Altersunterschied zwischen den Partnern besteht. Spätehenklauseln schließen eine Leistung aus, wenn die Ehe erst im späten Alter geschlossen wurde und

z. B. nur kurze Zeit bestanden hat. Die Aufnahme solcher Klauseln in die Versorgungsordnung geschieht in Anlehnung an die Regelung zur Versorgungsehe in § 46 Abs. 2a SGB VI. Bei einer Ehezeit von weniger als einem Jahr wird davon ausgegangen, dass die Motivation zur Eheschließung darin bestanden hat, den überlebenden Ehepartner rentenrechtlich abzusichern. Die Vermutung der Versorgungsehe kann aber widerlegt werden, z. B. dadurch, dass der Ehepartner durch ein unvorhergesehenes Ereignis, wie einen Unfall, gestorben ist. Auch ist das Vorhandensein eines gemeinsamen Kindes ein Widerlegungsgrund oder die Tatsache, dass bei Eheschließung nicht absehbar war, dass eine vorhandene Krankheit zum Tode führen würde. Daneben finden sich Wiederverheiratklauseln, die einen Wegfall der Hinterbliebenenrente bei Wiederverheiratung des überlebenden Ehepartners herbeiführen.

Altersabstands- und Spätehenklauseln sind in Literatur und Rechtsprechung umstritten. Der Europäische Gerichtshof hat – abweichend vom Bundesarbeitsgericht (vgl. BAG vom 04. August 2015 – 3 AZR 137/13) – entschieden, dass eine Spätehenklausel nicht gegen die dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz zugrunde liegende europäische Richtlinie 2000/78/EG verstößt.

2.5 Leistungsformen

Das Betriebsrentengesetz gibt keine bestimmte Form der Leistungsgewährung vor.

Denkbar sind lebenslange Rentenzahlungen, aber auch Auszahlungspläne mit Restverrentung ab Vollendung des 85. Lebensjahres (vgl. § 16 Abs. 6 BetrAVG) oder einmalige Kapitalzahlungen.

Wird die originäre Kapitalauszahlung als Leistungsform gewählt, sind die lebenslange Verwaltung eines Rentenbestandes sowie die Anpassungsprüfung nach § 16 BetrAVG nicht notwendig.

Neben Geldleistungen können im Einzelfall auch Sachleistungen Inhalt einer betrieblichen Altersversorgung sein.

Entscheidend für die Klassifizierung als Leistung der betrieblichen Altersversorgung ist der Versorgungscharakter.

Hinweis

Für die Altersversorgung hat sich die Rentenzahlung als Regelform herausgebildet. Dennoch sind grundsätzlich auch Kapital- oder Ratenzahlungen möglich. Einschränkungen bestehen bei bestimmten Versorgungsarten, wie z. B. bei der Entgeltumwandlung im Wege der sogenannten Riester-Förderung nach §§ 10a, 79 ff. EStG; dort sind nur lebenslange Rentenzahlungen sowie Auszahlungspläne mit Restverrentung bzw. Teilkapitalauszahlung mit Restverrentung förderfähig.

Rechtsprechung

Das BAG hat einzelne Sachleistungen – sogenannte Deputate – als Leistungsform der betrieblichen Altersversorgung anerkannt. So haben z. B. Energieversorger früher Kohledeputate geleistet oder Bierbrauer eine gewisse Menge Bier als Haustrunk ausgegeben. Es ist auch möglich, frühere Deputate in Geldleistungen umzuwandeln, z. B. wenn statt eines Kohledeputats nun ein Heizkostenzuschuss gewährt wird, weil die Zahl der Versorgungsempfänger, die noch mit Kohle heizen, gegenüber früher abgenommen hat (vgl. BAG vom 02. Dezember 1986 – 3 AZR 123/86).

2.6 Finanzierungsmöglichkeiten

In ihrer ursprünglichen Form war die betriebliche Altersversorgung eine zusätzliche Leistung des Arbeitgebers. Sie wurde vom Arbeitgeber zusätzlich zum Barlohn finanziert.

Eine wirtschaftliche Finanzierung durch den Arbeitnehmer liegt vor, wenn die betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung finanziert wird. Dabei verzichtet der Arbeitnehmer für die Zukunft auf Bruttoentgeltansprüche und erhält dafür ein wertgleiches Versorgungsversprechen des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber leistet formell die Beiträge.

Bei sogenannten Matching-Systemen übernimmt der Arbeitgeber eine erweiternde Finanzierung, wenn der Arbeitnehmer Entgeltumwandlung betreibt.

Daneben sind Versorgungszusagen denkbar, die Eigenbeiträge des Arbeitnehmers aus dessen Netto-Entgelt umfassen, § 1 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG.

Für die Zuordnung anzuwendender Rechtsvorschriften bzw. richterrechtlicher Vorgaben ist es wichtig, die Finanzierung der jeweiligen betrieblichen Altersversorgung oder einzelner Bausteine strikt zu unterscheiden.

Hinweis

Matching-Systeme sehen vor, dass für den Fall einer Entgeltumwandlung (ggf. in einer bestimmten Mindesthöhe) der Arbeitgeber einen zusätzlichen, also arbeitgeberfinanzierten, Beitrag (in bestimmter Höhe) leistet, der in die Versorgung einfließt.

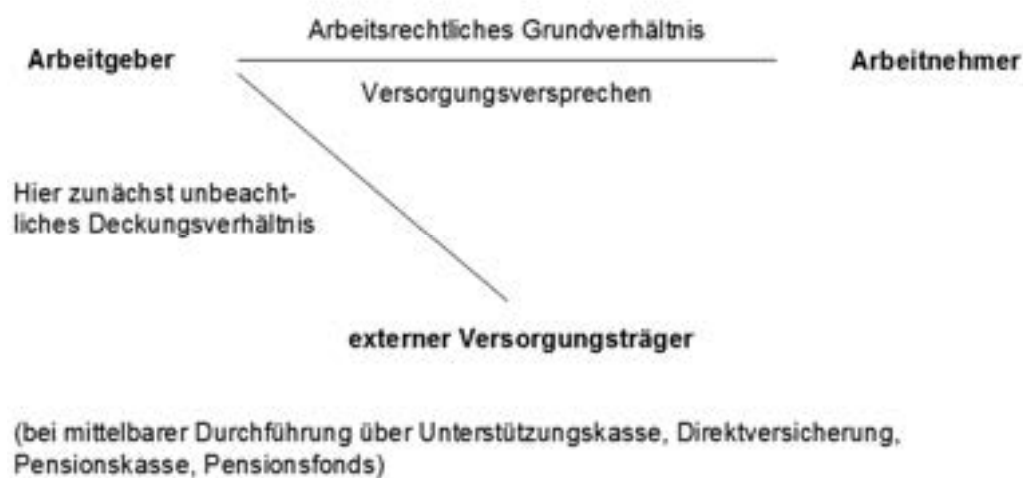
2.7 Begründung von betrieblichen Versorgungsansprüchen

Die Begründung eines Anspruchs auf betriebliche Altersversorgung erfolgt immer – und zwar unabhängig vom gewählten Durchführungsweg und unabhängig von der Finanzierung

durch Arbeitgeber, Arbeitnehmer oder beide – durch den Arbeitgeber. Das heißt, auch bei mittelbaren Versorgungszusagen bleibt Zusagender der Arbeitgeber, der sich aber in diesen Fällen bei der Ausführung seiner Zusage eines selbstständigen Versorgungsträgers bedient. Es ist also hinsichtlich der arbeitsrechtlichen Beziehung, im Rahmen derer das Versorgungsversprechen abgegeben wird, zunächst nicht zwischen den verschiedenen Durchführungswegen zu unterscheiden.

Abbildung 2

Das Arbeitsrechtliche Grundversprechen



Quelle: vbw

Das arbeitsrechtliche Grundverhältnis (Versorgungsversprechen) regelt die Verpflichtung des Arbeitgebers, für die von ihm zugesagten Leistungen gegenüber dem Arbeitnehmer / Versorgungsempfänger einzustehen. Diese Estandspflicht besteht nicht nur bei dem Durchführungsweg „Direktzusage“, sondern auch bei den mittelbaren Versorgungszusagen „Unterstützungskasse“, „Direktversicherung“, „Pensionskasse“ und „Pensionsfonds“, bei denen sich der Arbeitgeber zur Erfüllung seiner Verpflichtungen aus der betrieblichen Altersversorgung eines selbstständigen Versorgungsträgers bedient, § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG. Sie entfällt lediglich bei der seit 01. Januar 2018 auf tarifvertraglicher Grundlage möglichen reinen Beitragszusage nach § 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG.

Das Grundverhältnis kann auf verschiedene Arten (Rechtsbegründungsakte) begründet werden. Man unterscheidet grundsätzlich die individualrechtliche und die kollektivrechtliche Begründung; dazwischen steht die individualrechtliche Begründung mit kollektivem Bezug.

2.7.1 Individualrechtliche Begründung

Individualrechtlich kann das Versorgungsverhältnis über eine ausdrückliche Einzelzusage / einen Einzelvertrag entstehen. Dabei werden Verträge durch übereinstimmende Willenserklärungen der Vertragsparteien begründet. Das Angebot des Arbeitgebers auf Vereinbarung einer Versorgung muss durch den Arbeitnehmer angenommen werden. Die Einzelheiten zur Leistungserbringung werden direkt zwischen den Parteien ausgehandelt. Die Einzelzusage wird Bestandteil des Arbeitsvertrages und teilt mit ihm das rechtliche Schicksal. Das bedeutet, dass Änderungen der Versorgungszusage nur einvernehmlich oder durch Änderungskündigung möglich sind. Nachdem die richterrechtlichen Voraussetzungen für die Begründung von Änderungskündigungen im Entgeltbereich sehr streng sind, entfällt dieses Instrument regelmäßig; betriebliche Altersversorgung hat Entgeltcharakter.

Es sind – arbeitsrechtlich – keine Formvorschriften zu beachten. Eine Versorgungszusage kann arbeitsrechtlich wirksam auch mündlich geschlossen werden.

Wichtig

Steuerrechtlich verlangt § 6a Abs. 1 Nr. 3 EStG eine schriftliche Zusage, wenn Pensionsrückstellungen in der Bilanz gebildet werden sollen.

Aufhebungsvereinbarungen zum Arbeitsvertrag – auch in gerichtlichen Vergleichen – die eine allgemeine Abgeltungsklausel derart enthalten, „dass alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und anlässlich seiner Beendigung abgegolten und erledigt sind“, umfassen nicht Anwartschaften aus einer Versorgungszusage. Der Anspruch auf betriebliche Altersversorgung besteht fort.

2.7.2 Individualrechtliche Begründung mit kollektivem Bezug

Ebenfalls zu individualrechtlichen Ansprüchen führen Versorgungszusagen aus vertraglichen Einheitsregelungen, Gesamtzusagen, aus einer betrieblichen Übung sowie solche aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz.

Das Besondere ist der erkennbar kollektive Bezug, in dem sie stehen und die damit verbundene erweiterte Abänderbarkeit gegenüber echten Einzelzusagen.

2.7.2.1 Vertragliche Einheitsregelung

Vertragliche Einheitsregelungen nehmen auf ein einheitliches Regelungswerk Bezug. Dem einzelnen Arbeitnehmer wird ermöglicht, zu Bedingungen, die in diesem Regelungswerk niedergelegt sind, eine betriebliche Altersversorgung zu erhalten. Auch diese Form der Zusage wird Bestandteil des Arbeitsvertrages und teilt dessen rechtliches Schicksal.

Beispiele sind Formulararbeitsverträge, die Regelungen zu einer betrieblichen Altersversorgung beinhalten und die mit Arbeitnehmergruppen gleichmäßig geschlossen werden oder formularmäßige Einzelerklärungen zur Regelung einer betrieblichen Altersversorgung, mit denen sich der Arbeitgeber an eine Vielzahl von Arbeitnehmern wendet.

2.7.2.2 Gesamtzusage

Will der Arbeitgeber der gesamten Belegschaft oder bestimmten Belegschaftsgruppen nach einheitlichen Grundsätzen eine betriebliche Altersversorgung gewähren, so wendet er sich in der Regel nicht an jeden Arbeitnehmer einzeln. Er schafft vielmehr einheitliche Ruhegeld-, Versorgungs- oder Pensionsordnungen, die er durch Aushang, mündlich oder in sonstiger Weise bekannt macht. Eine ausdrückliche Erwähnung dieser Zusage im einzelnen Arbeitsvertrag ist nicht erforderlich. Der Arbeitsvertrag wird nach § 151 S. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) ohne ausdrückliche Erklärung durch den Arbeitnehmer um das in der Gesamtzusage des Arbeitgebers liegende Angebot ergänzt.

2.7.2.3 Betriebliche Übung

Eine Versorgungszusage kann auch aus betrieblicher Übung entstehen. Als betriebliche Übung wird ein vorbehaltloses, gleichförmiges und wiederholtes Verhalten des Arbeitgebers bezeichnet, dem aus objektiver Arbeitnehmersicht ein Verpflichtungswille des Arbeitgebers zu entnehmen ist. Es ist allein entscheidend, dass der Arbeitgeber die die Verpflichtung begründenden Umstände kannte oder kennen musste. Der Arbeitsvertrag wird wiederum nach § 151 S. 1 BGB ohne ausdrückliche Erklärung durch den Arbeitnehmer um das in der betrieblichen Übung liegende Angebot ergänzt.

Folge der betrieblichen Übung ist, dass allen Arbeitnehmern der Zugang zur betrieblichen Altersversorgung ermöglicht werden muss, die die in der betrieblichen Übung zugrunde gelegten Voraussetzungen erfüllen.

Hinweis

Bei Versorgungsansprüchen aus betrieblicher Übung besteht das besondere Risiko fehlender steuerlicher Anerkennung von gegebenenfalls wünschenswerten Pensionsrückstellungen in der Bilanz des Arbeitgebers – Schriftformerfordernis des § 6a Abs. 1 Nr. 3 EStG.

Der Arbeitgeber kann eine betriebliche Übung im Einzelfall verhindern, wenn er einen Freiwilligkeitsvorbehalt vorsieht. Er stellt damit klar, dass ihm für zukünftige Leistungen der Verpflichtungswille fehlt. Aufgrund der strengen Rechtsprechung scheidet ein Freiwilligkeitsvorbehalt in Formulararbeitsverträgen grundsätzlich aus, soweit es nicht um Sonderzahlungen wie Weihnachtsgeld geht (vgl. BAG vom 25. April 2007 – 5 AZR 627/06). Der Hinweis auf die Freiwilligkeit und den fehlenden rechtlichen Bindungswillen muss vielmehr bei jeder (Beitrags-)Leistung wiederholt werden.

Betriebliche Übung kann die Ermittlung der Höhe der Versorgungsleistung betreffen, wenn entgegen der Regelung der Versorgungsordnung zur Ermittlung des rentenfähigen Einkommens z. B. die Sonderzahlungen mit einbezogen werden. Gleiches gilt für eine regelmäßige Anpassung der Betriebsrenten an die Lohn- und Preisentwicklung. Ebenso ist die vorbehaltlose Gewährung von Weihnachtsgeldern an Betriebsrentner in Form eines 13. Gehalts als betriebliche Übung zu qualifizieren. Eine betriebliche Übung kann nicht mit einer gegenläufigen betrieblichen Übung außer Kraft gesetzt werden.

2.7.2.4 Gleichbehandlungsgrundsatz

Schließlich kann ein Anspruch auf Teilhabe an der betrieblichen Altersversorgung aufgrund des Gleichbehandlungsgrundsatzes entstehen.

Der Gleichbehandlungsgrundsatz ist anwendbar, wenn der Arbeitgeber bei der Regelung eines Sachverhaltes nach abstrakt-generalisierenden Merkmalen vorgeht. Er schafft also Regelungen, die eine Gesamtheit von Arbeitnehmern betreffen und die er gleich behandelt. Dabei stellt er einzelne Arbeitnehmer oder ganze Arbeitnehmer-Gruppen in vergleichbarer Lage schlechter bzw. nimmt diese von einer begünstigenden Regelung aus, ohne dafür unter Berücksichtigung des Leistungszwecks einen sachlich zu rechtfertigenden und billigen Grund zu haben.

Verstößt eine Regelung gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, hat dies die Nichtigkeit dieser – regelmäßig einen Personenkreis ausgrenzenden – Regelung zur Folge, § 134 BGB. Für die benachteiligten Arbeitnehmer sind dann die gleichen Regeln anzuwenden wie sie für die vergleichbaren begünstigten Arbeitnehmer bestehen.

Hinweis

Bei Versorgungsansprüchen aus Gleichbehandlung besteht wiederum das besondere Risiko fehlender steuerlicher Anerkennung von gegebenenfalls wünschenswerten Pensionsrückstellungen in der Bilanz des Arbeitgebers – Schriftformerfordernis des § 6a Abs. 1 Nr. 3 EStG.

Sachlich rechtfertigen lässt sich eine Differenzierung bei der Einbeziehung in die Versorgung z. B. erst ab einer gewissen Dauer der Betriebszugehörigkeit im Unternehmen. Der Arbeitgeber kann auch besonders qualifizierte Arbeitnehmer ab einer bestimmten Stellung im Unternehmen bei der Altersversorgung berücksichtigen. Und schließlich kann Arbeitnehmern eine Gesamtzusage auf Zahlung höherer Prämien zu einer zu ihren Gunsten abgeschlossenen Direktversicherung erteilt werden, die in Betrieben beschäftigt werden, in denen Bestimmungen einer abgeschlossenen Vereinbarung zur flexibleren Gestaltung der Arbeitszeit umgesetzt werden; eine Maßregelung für ein bestimmtes Verhalten darf jedoch nicht vorliegen.

2.7.3 Kollektivrechtliche Begründung

Im privatwirtschaftlichen Bereich können Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung durch Betriebsvereinbarungen und durch Tarifverträge begründet werden.

2.7.3.1 Tarifvertrag

Bis zur Einführung des Anspruchs der Arbeitnehmer auf Entgeltumwandlung war die Begründung von Versorgungsverpflichtungen durch Tarifverträge in der Privatwirtschaft selten. Im öffentlichen Dienst dagegen beruhte die betriebliche Altersversorgung fast überwiegend auf Tarifverträgen.

Zwischenzeitlich existieren in sehr vielen Branchen Tarifverträge über betriebliche Altersversorgung, die jedoch fast ausnahmslos die Ausgestaltung des gesetzlichen Entgeltumwandlungsanspruchs im Hinblick auf die Tariflöhne zum Gegenstand haben.

Durch die Tarifexklusivität der seit dem 01. Januar 2018 zulässigen reinen Beitragszusage könnte es indes zu einer Aufwertung von Tarifverträgen als Regelungsinstrument für die betriebliche Altersversorgung kommen.

2.7.3.2 Betriebsvereinbarung

In der Praxis werden häufig Betriebsvereinbarungen für die betriebliche Altersversorgung als Rechtsbegründungsakt gewählt. Sie stellen vor allem im Hinblick auf spätere Änderungen ein flexibles Instrument dar. Die Formerfordernisse, die beim Abschluss von Betriebsvereinbarungen eingehalten werden müssen, finden sich in § 77 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).

Eine Betriebsvereinbarung ist ein Vertrag, der schriftlich für einen Betrieb zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat im Rahmen seiner Zuständigkeit zur Festsetzung von Regelungen über den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen geschlossen wird. Es handelt sich insoweit um eine rechtsgeschäftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, die für die Arbeitnehmer unmittelbar und zwingend gilt. Anstelle des Betriebsrats kann auch der Gesamtbetriebsrat bzw. der Konzernbetriebsrat – im Rahmen der jeweiligen Zuständigkeit – handeln.

Der Betriebsrat kann dabei seine Funktion nur für die Arbeitnehmer wahrnehmen, für die er nach § 5 BetrVG zuständig ist. Ausgeschlossen sind z. B. leitende Angestellte im rechtstechnischen Sinn, die nicht durch den Betriebsrat, sondern durch den Sprecherausschuss vertreten werden. Auch kann ein Betriebsrat weder die ausgeschiedenen Arbeitnehmer noch die Betriebsrentner vertreten. Demgegenüber gilt eine Betriebsvereinbarung auch für nach Abschluss der Betriebsvereinbarung eintretende Arbeitnehmer.

Rechtsbegründungsakte einer betrieblichen Altersversorgung

- individualrechtlich
 - Einzelzusage
 - individualrechtlich mit kollektivem Bezug
 - vertragliche Einheitsregelung
 - Gesamtzusage
 - betriebliche Übung
 - Gleichbehandlung
 - kollektivrechtlich
 - Betriebsvereinbarung
 - Tarifvertrag
-

2.8 Änderung von betrieblichen Versorgungsansprüchen

Versorgungszusagen sind auf langfristige Verpflichtungen ausgelegt und stehen grundsätzlich in einem Spannungsfeld sich verändernder wirtschaftlicher und / oder rechtlicher Rahmenbedingungen. Damit sind Änderungen der Versorgungszusagen in verschiedener Hinsicht denkbar, manchmal sogar geboten aber nicht grenzenlos möglich.

Änderungen können sein:

- Schließung des Versorgungswerkes für neu eintretende / bislang nicht versorgte Mitarbeiter,
- Ablösung der Versorgungsregelung
 - im Sinne einer Verbesserung,
 - im Sinne einer Umstrukturierung,
 - im Sinne einer Verschlechterung.

Ob und inwieweit eine Versorgungszusage geändert werden kann, hängt wesentlich von dem zugrunde liegenden Rechtsbegründungsakt im Arbeitsverhältnis ab. Die betriebliche Versorgungszusage ist daher bezüglich ihrer Begründung zunächst einer der nach 2.7 abgebildeten Formen zuzuordnen.

2.8.1 Schließung des Versorgungswerkes

Generell möglich ist die stichtagsbezogene Schließung einer arbeitgeberfinanzierten Versorgung für neu in das Unternehmen eintretende Mitarbeiter bzw. für jene Beschäftigten, die noch nicht von der Versorgungszusage umfasst sind. Gleich, ob es sich um individual- oder kollektivrechtliche Zusagen handelt – oder individualrechtliche mit kollektivem Bezug – der Arbeitgeber kann seinen Entschluss, solche Mitarbeiter nicht zu begünstigen, ohne Beteiligung des Betriebsrates durchsetzen. Folge ist, dass diese Beschäftigten keinerlei

Anwartschaften erwerben können. Die bereits von der Versorgung umfassten Mitarbeiter werden von einem solchen Entschluss nicht betroffen.

2.8.2 Ablösung der Versorgungsregelung

Die Ablösung einer Versorgungsregelung kann für die betroffenen Beschäftigten eine Verbesserung oder Verschlechterung der Versorgungslage bedeuten. Wird die Versorgung lediglich umgestaltet, kommt es für die Gesamtheit der Versorgten zu keinen Leistungseinbußen.

2.8.2.1 Verbesserung der Versorgungsregelung

Verbesserungen der Versorgungsregelung und damit der Versorgungslage der betroffenen Beschäftigten sind uneingeschränkt möglich. Bei der Verteilung ist gegebenenfalls auf Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates und auf allgemeine arbeitsrechtliche Grundsätze (z. B. den Gleichbehandlungsgrundsatz) zu achten.

2.8.2.2 Umstrukturierung der Versorgungsregelung

Umstrukturierungen der im Betrieb geltenden Versorgungsregelung kommen vor allem bei individualrechtlichen Zusagen mit kollektivem Bezug oder kollektivrechtlichen Zusagen in Betracht.

Bei Umstrukturierungen von Versorgungsregelungen bleibt der so genannte Dotierungsrahmen erhalten. Umstrukturierungen liegen vor, wenn bei kollektiver Betrachtung die Neuregelung im Vergleich zu der vorangehenden Regelung für die betroffenen Beschäftigten insgesamt nicht ungünstiger ist. Der finanzielle Gesamtaufwand bleibt gleich. Durch die Umgestaltung lassen sich andere Verteilungsgrundsätze verwirklichen und unpraktikabel gewordene Regelungen auf den neuesten Stand bringen. Es kann auch der bisherige Durchführungsweg für die betriebliche Altersversorgung verändert werden, sofern hierdurch die Ansprüche der versorgten Arbeitnehmer nicht berührt werden. In der Praxis führt ein Wechsel des Durchführungsweges aber meist zu Veränderungen bei der Versorgung, denn die einzelnen Durchführungswege haben unterschiedliche versicherungstarifliche und technische Restriktionen und werden steuerlich unterschiedlich behandelt. Und selbst wenn der Arbeitgeber gleich hohe Beträge wie bisher aufwendet, hält die geänderte Regelung nicht immer einem Günstigkeitsvergleich stand. So dürfen die aufzubringenden Mittel nicht mit berücksichtigt werden, die der Arbeitgeber überhaupt erst aufgrund der Neuregelung zur Verfügung stellt.

Nachdem Prüfungsmaßstab für die Zulässigkeit von Umstrukturierungen ein kollektiver Günstigkeitsvergleich ist, können sich für Einzelfälle durchaus nachteilige Wirkungen ergeben (konkrete Billigkeitskontrolle). Diese Härtefälle würden durch die Gerichte gegebenenfalls korrigiert, ohne dass z. B. die umstrukturierende Betriebsvereinbarung verworfen würde.

Hinweis

Um einer etwaigen Korrektur von Härtefällen durch die Gerichte zuvorzukommen und die Auswirkungen damit kalkulierbar zu machen, sollten umstrukturierende Betriebsvereinbarungen immer eine Härtefallregelung vorsehen. Deren Ausgestaltung ist im Einzelfall mit der Gesamtregelung abzustimmen.

Individualrechtliche Zusagen mit kollektivem Bezug – wie z. B. Gesamtzusagen – können jedenfalls dann durch eine Betriebsvereinbarung abgelöst werden, wenn sich aus der Zusage ein ausdrücklicher oder konkludenter Änderungsvorbehalt zugunsten von Betriebsvereinbarungen ergibt oder wenn die Betriebsvereinbarung keine Verschlechterung bewirkt.

Echte individualrechtliche Zusagen müssen in der Regel einvernehmlich geändert werden. Einseitige Änderungskündigungen durch den Arbeitgeber nach § 2 Kündigungsschutzgesetz sind zumeist nicht durchsetzbar.

2.8.2.3 Verschlechterung der Versorgungsregelung

Leistungseinschränkende Änderungen der Versorgungsregelung bedürfen regelmäßig einer Rechtfertigung durch den Arbeitgeber. Abhängig von der Intensität des Eingriffs und den Auswirkungen auf die Altersversorgung des Arbeitnehmers, werden bestimmte Anforderungen an die rechtfertigenden Gründe des Arbeitgebers gestellt.

Die Rechtsprechung des BAG hat zur Abänderung von auf Betriebsvereinbarungen beruhenden Versorgungszusagen die so genannte Drei-Stufen-Theorie entwickelt, die zur Überprüfung der Rechtmäßigkeit dieses Eingriffs herangezogen wird. Das BAG sieht in dieser Theorie eine Konkretisierung seiner Erwägungen zu Verhältnismäßigkeit und Vertrauensschutz. Die sich daraus ableitende Billigkeitskontrolle teilt es in eine abstrakte Billigkeitskontrolle (nach den Grundsätzen der Drei-Stufen-Theorie) und in eine daran anschließende konkrete Billigkeitskontrolle (zur Korrektur von Härtefällen) auf.

Mit der Drei-Stufen-Theorie werden die Änderungsgründe des Arbeitgebers gegen die Besitzstandsinteressen der betroffenen Arbeitnehmer / Versorgungsempfänger abgewogen. Je stärker in Besitzstände eingegriffen wird, desto schwerer müssen die Änderungsgründe wiegen. Dabei darf der bereits erdiente und nach den Grundsätzen des § 2 BetrAVG errechnete Teilbetrag nur in seltenen Ausnahmefällen gekürzt werden (zwingende Gründe). Zuwächse, die sich aus variablen Berechnungsfaktoren ergeben, können nur aus triftigen Gründen geschmälert werden, soweit sie zeitanteilig verdient werden. Für Eingriffe in Zuwachsraten, die noch nicht verdient sind, genügen sachlich proportionale Gründe.

Abbildung 3

Besitzstandswahrung – BAG Rechtsprechung zum Besitzstandsschutz



Quelle: vbw

Abbildung 4

Besitzstandswahrung – abstrakte Billigkeitskontrolle – 3-Stufen-Theorie



Quelle: vbw

Hinweis

Auch bei verschlechternden kollektiven Vereinbarungen bietet sich gegebenenfalls die Aufnahme einer Härtefallregelung an.

Das dreistufige Prüfungsschema kann wegen der verfassungsrechtlich geschützten Tarifautonomie nicht auf Tarifverträge angewendet werden; diese unterliegen keiner

Billigkeitskontrolle. Jedoch sind auch die Tarifvertragsparteien selbst an die aus dem Rechtsstaatsprinzip folgenden Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit gebunden. Praktisch folgt daraus für Tarifverträge – die eine Versorgungsregelung verschlechtern – eine geringere Prüfungsintensität als z. B. bei Betriebsvereinbarungen.

Sachlich proportionale Gründe liegen vor, wenn nach Erlass der alten Versorgungsordnung Änderungen der Sach- und Rechtslage eingetreten sind, die bei grundsätzlichem Festhalten am Versorgungsziel Kürzungen nahelegen. Die Gründe müssen im Streitfall so dargelegt werden, dass die Verhältnismäßigkeit der Kürzung im Hinblick auf das angestrebte Regelungsziel überprüft werden kann. Bei Begründung der Kürzung mit Kostensteigerungen gilt hierbei Folgendes: Die gesetzlichen Regelungen der Unverfallbarkeit und des Teuerungsenausgleichs sind regelmäßig kein sachlicher Grund für Rentenkürzungen. Hingegen sind die Einführung einer vorgezogenen Altersgrenze und die Schaffung eines gesetzlichen Insolvenzschutzes mit Mehrkosten verbunden, die eine ausgleichende Kürzung nahelegen können. Änderungen des Sozialversicherungsrechts können sich bei Anrechnungsklauseln mittelbar auf die Kosten der betrieblichen Altersversorgung auswirken, jedoch Kürzungsmaßnahmen nur ausnahmsweise sachlich begründen. Erforderlich ist, dass sich die Rechtslage in grundlegender Weise geändert hat und dass die mittelbar verursachte Mehrbelastung sehr erheblich ist.

Ein triftiger Grund, der einen Eingriff in die erdiente Dynamik einer Versorgungszusage rechtfertigen kann, liegt vor, wenn ein unveränderter Fortbestand des Versorgungswerks langfristig zu einer Substanzgefährdung des Unternehmens führen würde. Dies ist dann der Fall, wenn die Kosten des bisherigen Versorgungswerks nicht mehr aus den Unternehmerträgen und etwaigen verfügbaren Wertzuwächsen des Unternehmensvermögens erwirtschaftet werden können, so dass eine die Entwicklung des Unternehmens beeinträchtigende Substanzaufzehrung droht.

Die Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien erstreckt sich auch auf Betriebsrentner. Tarifliche Eingriffe in laufende Betriebsrenten für die Zukunft sind zulässig, soweit die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit gewahrt sind. In die zum Zeitpunkt des Versorgungsfalls geschuldete Ausgangsrente darf in der Regel nicht eingegriffen werden.

2.9 Anspruch auf Entgeltumwandlung, Arbeitgeberzuschuss und Optionsysteme

2.9.1 Anspruch auf Entgeltumwandlung

Mit dem Jahr 2002 ist durch das Altersvermögensgesetz ein echter Anspruch des Beschäftigten auf Entgeltumwandlung in das Betriebsrentengesetz aufgenommen worden, § 1a BetrAVG. Zum persönlichen Geltungsbereich, vgl. Kapitel 2.2.1.

Bei der Entgeltumwandlung verzichtet der Arbeitnehmer ganz oder teilweise auf sein vereinbartes Bruttoentgelt und erhält dafür im Gegenzug ein betriebliches Versorgungsversprechen.

Dabei kann der Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber verlangen, dass ein bestimmter Anteil seines künftigen Entgelts für die betriebliche Altersversorgung verwendet wird. Die Wahl des Durchführungsweges ist im Wesentlichen Sache des Arbeitgebers. Dies gilt jedenfalls dann, wenn der Arbeitgeber die Durchführungswege Pensionskasse oder Pensionsfonds anbietet. Tut er dies nicht, so kann der Arbeitnehmer verlangen, dass eine Direktversicherung für ihn abgeschlossen wird, § 1a Abs. 1 S. 3 2. Halbsatz BetrAVG. Auf die Wahl des Versicherungsunternehmens hat der Arbeitnehmer wiederum keinen Einfluss; dies entscheidet allein der Arbeitgeber. Die Regelung stellt sicher, dass der Arbeitnehmer in einem der vorstehenden sogenannten versicherungsförmigen Durchführungswegen generell die Möglichkeit hat, die staatliche Förderung durch Zulagen und Sonderausgabenabzug gemäß §§ 10a, 79 ff. EStG in Anspruch zu nehmen.

Die Grenzen des Umwandlungsanspruchs liegen bei mindestens 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV (im Jahr 2019: 233,63 Euro) und höchstens vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (im Jahr 2019: 3.216,00 Euro). Darüber hinaus können durch freiwillige Vereinbarung mit dem Arbeitgeber auch höhere Beträge umgewandelt werden.

Um bei dem Arbeitgeber einen unnötig hohen Verwaltungsaufwand zu vermeiden, kann dieser verlangen, dass im Laufe eines Jahres der umzuwandelnde Betrag monatlich gleich bleibt, wenn es sich um eine Entgeltumwandlung aus dem laufenden Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers handelt.

Hat ein Arbeitnehmer mehrere Beschäftigungsverhältnisse, so kann er arbeitsrechtlich in jedem dieser Rechtsverhältnisse den Anspruch auf Entgeltumwandlung in Höhe von vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung geltend machen. Steuerlich ist eine etwaige Förderung durch Steuerfreistellung aber auf das erste Dienstverhältnis beschränkt, § 3 Nr. 63 EStG.

Bei Umwandlung von Entgeltansprüchen, die durch das Mindestlohngesetz (MiLoG) geschützt sind, gilt Folgendes: Ausweislich der Gesetzesbegründung (Bundestags-Drucksache 18/1558, Begründung zu § 3 MiLoG, Seite 42) bleiben Entgeltumwandlungsvereinbarungen

weiterhin möglich. Vereinbarungen nach § 1a BetrAVG sind demnach keine Vereinbarungen, die zu einer Unterschreitung oder Beschränkung des Mindestlohnanspruchs führen.

Nach § 1a Abs. 1 S. 2 BetrAVG wird die Durchführung des Anspruchs durch Vereinbarung geregelt. Wie bereits dargestellt, kommen sowohl Individual- als auch Kollektivvereinbarungen in Betracht. Wünscht der Arbeitnehmer die Förderung über §§ 10a, 79 ff. EStG, muss er dies ausdrücklich gegenüber dem Arbeitgeber verlangen.

Individualabreden werden einzelvertraglich zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber geschlossen, wenn in dem Unternehmen keine Betriebsvereinbarung mit diesem Regelungsgegenstand besteht, z. B. weil es keinen Betriebsrat gibt oder weil dieser mit dem Arbeitgeber über dieses Thema keine Betriebsvereinbarung geschlossen hat.

Kollektivvereinbarungen können Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag sein. Auf etwa anwendbare andere Tarifvorschriften (z. B. Rahmenregelungen) ist Rücksicht zu nehmen.

Der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber verlangen, dass die Umsetzung des Entgeltumwandlungsanspruchs „riesterfähig“ gestaltet wird, § 1a Abs. 3 BetrAVG. Die Umwandlung muss dann so ausgestaltet sein, dass der Arbeitnehmer die Voraussetzungen für eine Riester-Förderung nach §§ 10a, 79 ff. EStG erfüllt.

Um eine Riester-Förderung in Anspruch nehmen zu können, müssen die umgewandelten Beiträge aus versteuertem und verbeitragtem Entgelt stammen. Der Arbeitnehmer kann auf die Möglichkeit der Steuer- und Beitragsfreiheit verzichten. Einen Anspruch auf individuelle Versteuerung hat der Arbeitnehmer nur, wenn ihm auch grundsätzlich ein Anspruch auf Entgeltumwandlung zusteht. In allen anderen Fällen – Entgeltumwandlung von in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht pflichtversicherten Arbeitnehmern sowie Entgeltumwandlungsvereinbarungen bis zum 31. Dezember 2001 – ist ein Verzicht nur aufgrund einvernehmlicher Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer möglich.

Bei rein arbeitgeberfinanzierten Beiträgen kann nicht auf die Steuerfreiheit verzichtet werden.

Soweit Entgeltansprüche auf einem Tarifvertrag beruhen, kann für diese gemäß § 20 Abs. 1 BetrAVG eine Entgeltumwandlung nur vorgenommen werden, soweit dies durch Tarifvertrag vorgesehen oder zugelassen ist. Dies gilt für alle Zusagen auf Entgeltumwandlung, die nach dem 29. Juni 2001 erteilt wurden, § 30h BetrAVG. Außer- und übertarifliche Entgeltbestandteile werden von der Regelung nicht erfasst; hier sind also ohne weiteres Vereinbarungen durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer möglich.

Hinweis

Die sozialversicherungsrechtlich geförderte (beitragsfreie) Entgeltumwandlung führt u. a. zu einem insgesamt geringeren Rentenanspruch in der gesetzlichen Rentenversicherung. Regelmäßig werden aber die in den Durchführungswegen der betrieblichen

Altersversorgung erzielten Anwartschaften den Verlust bei der gesetzlichen Rentenversicherung mindestens aufwiegen. Daneben kommt es z. B. zu einer Reduzierung von Ansprüchen aus der Arbeitslosenversicherung und beim Krankengeld in der gesetzlichen Krankenversicherung. Hierauf ist der Arbeitnehmer hinzuweisen und dies ist in der Personalverwaltung zu dokumentieren. Prüfen Sie, ob das von Ihrem Dienstleister angebotene Muster einer Entgeltumwandlungsvereinbarung entsprechende Hinweise enthält.

2.9.2 Anspruch auf einen Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz wurde bei Bruttoentgeltumwandlung eine Verpflichtung des Arbeitgebers aufgenommen, einen Arbeitgeberzuschuss von 15 Prozent des umgewandelten Entgelts an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder Direktversicherung zu zahlen, soweit der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart (§ 1a Abs. 1a BetrAVG).

Die Verpflichtung gilt für Neu-Zusagen seit dem Jahr 2019. Für Zusagen, die vor dem Jahr 2019 abgeschlossen wurden, gilt die Regelung ab dem Jahr 2022.

Hinweis

Der Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss besteht nur, soweit der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. Die Ersparnis kann sich dadurch ergeben, dass sich das für die Berechnung der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung relevante Entgelt infolge der Entgeltumwandlung verringert (vgl. § 1 Nr. 9 Sozialversicherungsentgeltverordnung – SvEV).

Jedenfalls bei Mitarbeitern, die nach Abzug des umgewandelten Betrags oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung verdienen (2019: 80.400,00 Euro), besteht der Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss also mangels Ersparnis von Sozialversicherungsbeiträgen nicht.

2.9.3 Optionssysteme

Für Optionssysteme bei Entgeltumwandlung, die seit dem 01. Juni 2017 eingeführt wurden, wurde mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz mit § 20 Abs. 2 BetrAVG eine Regelung geschaffen.

Die Systeme bedürfen einer Rechtsgrundlage in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung auf der Grundlage eines Tarifvertrags.

Mit dem Optionssystem darf eine automatische Entgeltumwandlung für alle Arbeitnehmer oder für Gruppen von Arbeitnehmern in Unternehmen oder in einzelnen Betrieben eingeführt werden, wobei die betroffenen Arbeitnehmer ein Widerspruchsrecht haben (Opt-out-System).

Voraussetzung ist ein Angebot an den einzelnen Arbeitnehmer in Textform, das mindestens drei Monate vor der ersten Fälligkeit des umzuwandelnden Entgelts gemacht werden muss. In dem Angebot müssen deutliche Hinweise gemacht sein auf

- den umzuwandelnden Vergütungsbestandteil und Betrag,
- ein begründungsfreies Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers binnen Monatsfrist nach Zugang des Angebots oder binnen einer länger vereinbarten Frist,
- die Beendigungsmöglichkeit der Entgeltumwandlung mit Monatsfrist oder einer kürzer vereinbarten Frist.

Nichttarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer können

- ein einschlägiges tarifliches Optionssystem anwenden
- die Öffnungsklausel eines einschlägigen tariflichen Optionssystems für eine Betriebsvereinbarung nutzen.

Einschlägig ist ein Tarifvertrag, der räumlich, zeitlich, betrieblich-fachlich und persönlich maßgeblich ist.

Hinweis

Für den Widerspruch gegen eine tariflich vorgegebene Entgeltumwandlung (Opting-Out) durch den Arbeitnehmer ist im Gesetz keine Formvorschrift angelegt.

Die Arbeitgeber sollten zu Dokumentationszwecken jedoch um Textform (z. B. E-Mail) bitten.

2.10 Durchführungswege

Die arbeitsvertragliche Abrede einer betrieblichen Altersversorgung bedarf der gesonderten Umsetzung, um spätere Ansprüche der Beschäftigten finanziell bedienen zu können. Das Betriebsrentengesetz sieht fünf so genannte Durchführungswege vor. Es handelt sich um den unmittelbaren Durchführungsweg der Direktusage (§ 1 Abs. 1 S. 2, 1. Alt. BetrAVG) sowie um die vier mittelbaren Durchführungswege Unterstützungskasse (§ 1b Abs. 4 BetrAVG), Direktversicherung (§ 1b Abs. 2 BetrAVG), Pensionskasse (§ 1b Abs. 3 BetrAVG) und Pensionsfonds (§ 1b Abs. 3 BetrAVG).

Für die ordnungsgemäße Erfüllung der Altersversorgungsleistungen der mittelbaren Durchführungswege haftet der Arbeitgeber grundsätzlich nachrangig, § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG. Diese subsidiäre Haftung kann nicht ausgeschlossen werden. Sie entfällt gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG lediglich bei der seit 01. Januar 2018 auf tariflicher Grundlage möglichen reinen Beitragszusage.

Dem Arbeitgeber steht bei einer durch ihn finanzierten betrieblichen Altersversorgung die Wahl des Durchführungsweges frei. Unter Umständen sind Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zu wahren.

2.10.1 Direktzusage

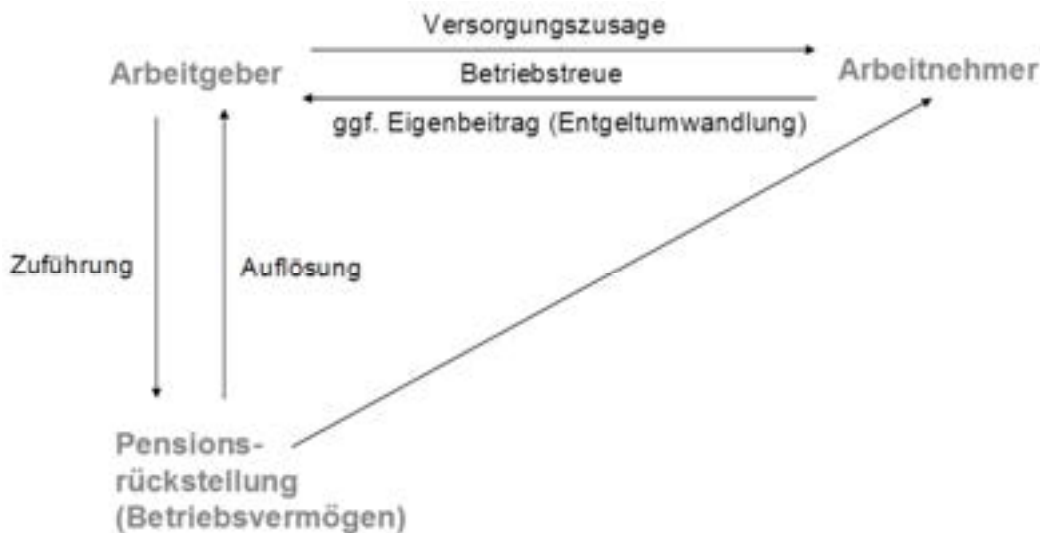
Bei der Direktzusage sichert der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zu, bei Eintritt des Leistungsfallles selbst die Versorgungsleistung zu gewähren, § 1 Abs. 1 S. 1, S. 2 1. Alt. BetrAVG. Im Unterschied zu den mittelbaren Durchführungsweisen ist also der Arbeitgeber selbst der Leistende. Er muss auch sicherstellen, dass im Leistungsfall die Mittel hierfür zur Verfügung stehen. Für den Fall der Auflösung des Unternehmens muss sichergestellt sein, dass die Verpflichtung anderweitig erfüllt wird. Im Fall der Insolvenz des Unternehmens steht der Pensions-Sicherungs-Verein VVaG (PSV) als Träger der Insolvenzversicherung für die Renten und gesetzlich unverfallbaren Anwartschaften auf eine betriebliche Altersversorgung ein.

2.10.1.1.1 Insolvenzversicherungspflicht

Die Direktzusage ist ein insolvenzversicherungspflichtiger Durchführungsweg, § 7 Abs. 1 S. 1, Abs. 2 S. 1 Nr. 1 BetrAVG.

Abbildung 6

Durchführungswege, §§ 1, 1b BetrAVG – Darstellung einer Direktzusage



Quelle: vbw

2.10.2 Unterstützungskassenzusage

Die Leistung über eine Unterstützungskasse ist die älteste Form der betrieblichen Altersversorgung. Bei Unterstützungskassen handelt es sich um eigenständige rechtsfähige Versorgungseinrichtungen, die mit Sondervermögen ausgestattet sind. Meist werden sie in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins oder einer Stiftung, selten als GmbH geführt. Man unterscheidet Firmen-, Konzern- und Gruppenunterstützungskassen. Dotiert wird die Unterstützungskasse vom Arbeitgeber als Trägerunternehmen; bei einer Gruppenunterstützungskasse sind mehrere Arbeitgeber als Trägerunternehmen an der Unterstützungskasse beteiligt.

Die rechtlichen Beziehungen zwischen den Beteiligten lassen sich aufgrund der Einschaltung der Unterstützungskasse durch den Arbeitgeber als Dreiecksverhältnis darstellen. Zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer besteht das arbeitsrechtliche Grundverhältnis, die Versorgungszusage. Das Rechtsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Versorgungsträger – hier der Unterstützungskasse – nennt man Deckungsverhältnis. Der Arbeitgeber leistet Zuwendungen an die Unterstützungskasse, die wiederum gegenüber dem Arbeitgeber die Verpflichtung zur Auszahlung der Betriebsrente an den Arbeitnehmer übernimmt. Zwischen der Unterstützungskasse und dem Arbeitnehmer kommt kein Rechtsverhältnis zustande. Der Arbeitnehmer erwirbt keinen verbrieften Rechtsanspruch gegen die Unterstützungskasse, § 1b Abs. 4 S. 1 BetrAVG. Allerdings hat das Bundesarbeitsgericht den Ausschluss des Rechtsanspruchs und den in einigen Satzungen oder Leistungsrichtlinien von Unterstützungskassen vorhandenen Freiwilligkeitsvorbehalt umgedeutet in ein

an sachliche Gründe gebundenes Widerrufsrecht. Die sachlichen Gründe müssen beim Trägerunternehmen selbst gegeben sein.

Durch den Ausschluss eines (verbrieften) Rechtsanspruchs für die Arbeitnehmer unterliegt die Unterstützungskasse nicht dem Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG) – denn nach § 1 Abs. 3 Nr. 1 VAG werden von der Versicherungsaufsicht Personenvereinigungen ausgenommen, die ihren Mitgliedern keinen Anspruch auf die Versorgungsleistungen gewähren. Damit finden auch die Anlagevorschriften des VAG auf Unterstützungskassen keine Anwendung; sie sind vielmehr frei in der Anlage ihres Vermögens und es ist durchaus üblich, dass die Unterstützungskasse dem Trägerunternehmen aus ihrem Vermögen ein Darlehen – z. B. für Investitionen – gewährt. Der Arbeitgeber als Trägerunternehmen kann folglich sowohl die Dotierung an die Unterstützungskasse als auch die an die Unterstützungskasse im Regelfall zu leistenden Darlehenszinsen als Betriebsausgaben geltend machen.

Der Arbeitgeber erbringt Zuwendungen an die Unterstützungskasse als Gegenleistung für die Leistungserbringung der Unterstützungskasse im Rentenfall. Die Unterstützungskasse hat jedoch keinen Anspruch auf Leistungen in bestimmter Höhe.

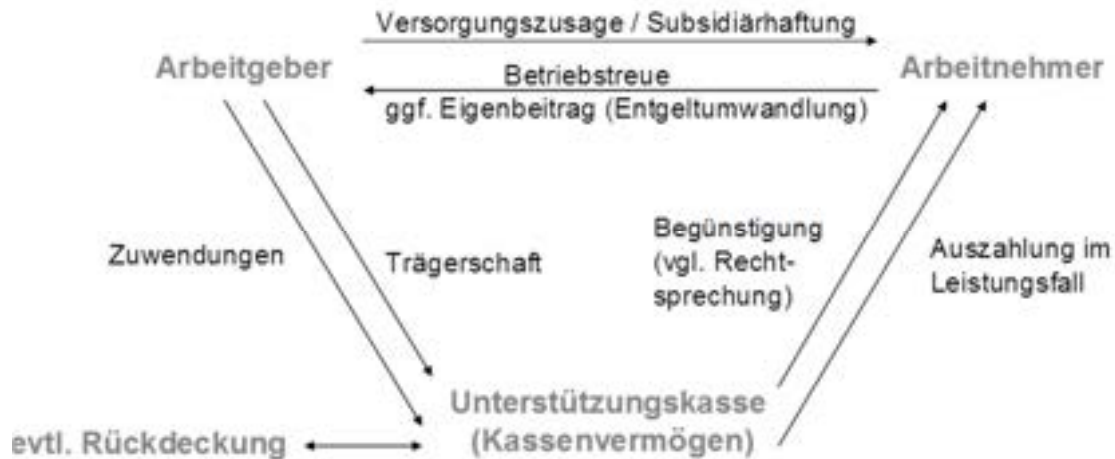
Die Zuwendungen der Arbeitgeber werden bei Gruppenunterstützungskassen für jedes Trägerunternehmen gesondert geführt. Dies ist notwendig für den Fall der Insolvenz eines Trägerunternehmens, da dem PSV als Träger der Insolvenzsicherung gemäß § 9 Abs. 2 BetrAVG bei Übernahme der Renten und unverfallbaren Anwartschaften der entsprechende Teil des Kassenvermögens übertragen wird, der auf das insolvente Trägerunternehmen entfällt.

2.10.2.1 Insolvenzsicherungspflicht

Die Unterstützungskassenzusage ist ein insolvenzsicherungspflichtiger Durchführungsweg, § 7 Abs. 1 S. 1 und S. 2 Nr. 2, Abs. 2 S. 1 und S. 2 BetrAVG.

Abbildung 7

Durchführungswege, §§ 1, 1b BetrAVG – Darstellung einer



Quelle: vbw

2.10.3 Direktversicherungszusage

Die Direktversicherung ist eine Lebensversicherung, die auf das Leben des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber abgeschlossen wird und bei der der Arbeitnehmer oder seine Hinterbliebenen in Bezug auf die Leistungen des Versicherers ganz oder teilweise bezugsberechtigt sind, vgl. § 1b Abs. 2 S. 1 BetrAVG.

Für ab dem 01. Januar 2005 abgeschlossene Direktversicherungen können nur Rentenversicherungen gewählt werden. Dabei muss es sich um lebenslange Rentenzahlungen handeln oder um einen Auszahlungsplan mit Restverrentung nach dem Altersvorsorgeverträge-Zertifizierungsgesetz (AltZertG). Die Option auf eine Kapitalabfindung ist nicht schädlich. Schädlich wäre jedoch, wenn die Kapitalzahlung planmäßig – statt der Rente – vorgesehen wäre. Vor dem genannten Zeitpunkt waren alle Versicherungsformen möglich, die im Rahmen des Geschäftsbetriebes eines Lebensversicherungsunternehmens abgeschlossen werden können.

Hinweis

Nicht als Direktversicherung zu qualifizieren sind die oben angesprochenen Rückdeckungsversicherungen, da der Arbeitnehmer bei diesem Versicherungstyp nicht bezugsberechtigt ist; dies wäre aber Voraussetzung einer Direktversicherung.

Die rechtliche Konstruktion der Direktversicherungszusage stellt ein Dreiecksverhältnis zwischen Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Versicherungsunternehmen in Form eines echten Vertrags zugunsten Dritter dar. Die Zusage der betrieblichen Altersversorgung gibt der Arbeitgeber gegenüber seinem Beschäftigten ab. Der Versicherungsvertrag wird zwischen dem Arbeitgeber als Versicherungsnehmer und dem Versicherungsunternehmen geschlossen. Der Arbeitgeber leistet die Beiträge – selbst wenn sie im Wege der Entgeltumwandlung wirtschaftlich vom Arbeitnehmer getragen werden. Das Leistungsverhältnis besteht zwischen dem Versicherungsunternehmen und dem Beschäftigten, so dass sich bei diesem Durchführungsweg ein echter Rechtsanspruch für den Beschäftigten gegen das Versicherungsunternehmen ergibt.

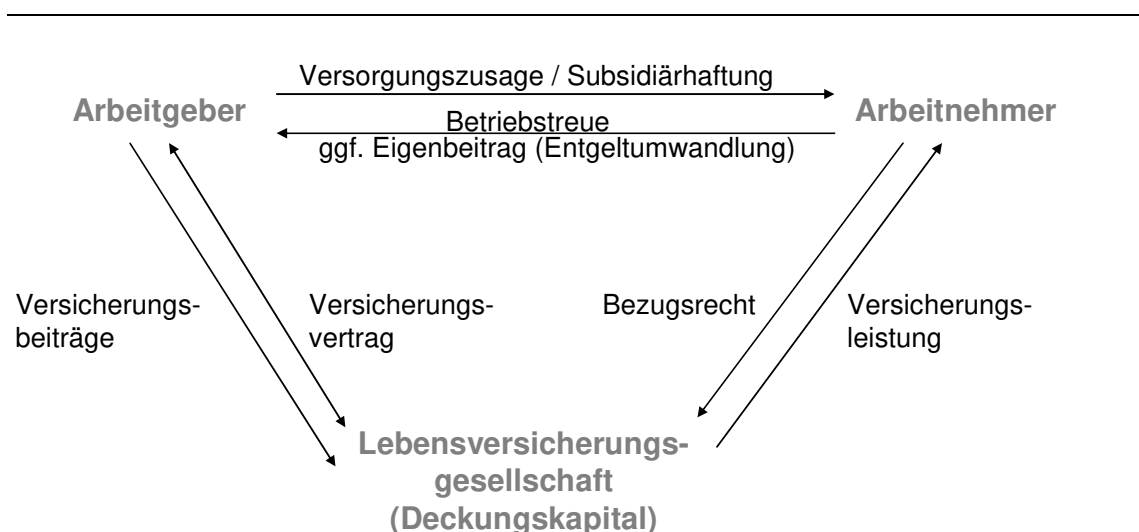
2.10.3.1 Insolvenzsicherungspflicht

Die „klassische“ Direktversicherung mit unwiderruflichem Bezugsrecht für den Arbeitnehmer, die weder abgetreten noch verpfändet oder beliehen ist, bleibt frei von Beiträgen zur Insolvenzsicherung, da nach Ansicht des Gesetzgebers für die Versorgungsberechtigten keine Gefährdung ihrer Ansprüche durch eine Insolvenz des Arbeitgebers besteht.

Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass Direktversicherungen, die ein widerrufliches Bezugsrecht enthalten bzw. Direktversicherungen, die zwar ein unwiderrufliches Bezugsrecht enthalten, aber abgetreten oder verpfändet oder beliehen sind, der Insolvenzsicherungspflicht unterliegen. Gleiches gilt für abgetretene, verpfändete oder beliehene Versicherungen, bei denen der Versicherungsfall bereits eingetreten ist. Vergleichen Sie hierzu § 7 Abs. 1 S. 1 und S. 2 Nr. 1, Abs. 2 S. 1 Nr. 2 BetrAVG.

Abbildung 8

Durchführungswege, §§ 1, 1b BetrAVG – Darstellung einer Direktversicherungszusage



Quelle: vbw

2.10.4 Pensionskassenzusage

Pensionskassen sind eigenständige, rechtsfähige Versorgungseinrichtungen (Lebensversicherungsunternehmen), die in der Form der Aktiengesellschaft (AG) oder des Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit (VVaG) errichtet werden, um ausschließlich Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu gewähren.

Sie unterliegen seit dem 01. Januar 2006 grundsätzlich als deregulierte Pensionskassen einer eingeschränkten Versicherungsaufsicht durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin). Kleinere Pensionskassen können sich auf Antrag regulieren lassen und unterliegen der Aufsicht dann auch im versicherungsmathematischen Bereich, insbesondere bei Produktentwicklung und Tarifgestaltung.

Bei der Pensionskassenzusage handelt es sich um ein Dreiecksverhältnis zwischen Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Pensionskasse. Die Zusage auf betriebliche Altersversorgung wird vom Arbeitgeber an den Arbeitnehmer erteilt. Der Versicherungsvertrag besteht zwischen Arbeitgeber und Pensionskasse. Der Arbeitgeber leistet die Beiträge, selbst wenn sie im Wege der Entgeltumwandlung wirtschaftlich vom Arbeitnehmer getragen werden. Das Leistungsverhältnis besteht zwischen der Pensionskasse und dem Beschäftigten, so dass sich bei diesem Durchführungsweg ein echter Rechtsanspruch für den Beschäftigten gegen die Pensionskasse ergibt.

Der Arbeitnehmer wird Mitglied der Pensionskasse; üblicherweise ist diese Mitgliedschaft bereits im Arbeitsvertrag geregelt. Die Pensionskasse ist verpflichtet, den Arbeitnehmer aufzunehmen. Mit Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis endet auch die Mitgliedschaft in der Pensionskasse, es sei denn, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann der ehemalige Mitarbeiter außerordentliches Mitglied – mit oftmals eingeschränkten Mitgliedsrechten – werden.

2.10.4.1 Insolvenzsicherungspflicht

Pensionskassen unterliegen nicht der Insolvenzsicherungspflicht. Da die Pensionskassen rechtlich nicht das Schicksal des insolventen Arbeitgebers teilen, weil die Deckungsmittel des Arbeitgebers an die Pensionskasse ausgelagert worden sind, besteht kein Bedürfnis für eine Insolvenzsicherung. Insbesondere hat der Arbeitnehmer einen eigenen Anspruch gegen die Pensionskasse, den er unabhängig vom Arbeitgeber durchsetzen kann.

Abbildung 9

Durchführungswege, §§ 1, 1b BetrAVG – Darstellung einer Pensionskassen-zusage



Quelle: vbw

2.10.5 Pensionsfondszusage

Der Pensionsfonds ist im Jahr 2002 als neuer Durchführungsweg in das Betriebsrentengesetz aufgenommen worden. Er ist eine rechtsfähige Versorgungseinrichtung in der Rechtsform einer AG oder eines Pensionsfondsvereins auf Gegenseitigkeit (PfVaG), die im Wege des Kapitaldeckungsverfahrens Leistungen der betrieblichen Altersversorgung für einen oder mehrere Arbeitgeber zugunsten von (ehemaligen) Arbeitnehmern erbringt.

Von der Pensionskasse unterscheidet sich der Pensionsfonds dadurch, dass die Höhe der Versorgungsleistungen oder die Höhe der für diese Leistungen zu entrichtenden künftigen Beiträge nicht für alle im Pensionsplan vorgesehenen Leistungsfälle durch versicherungsförmige Garantien zugesagt werden darf. Ein weiterer Unterschied liegt in der freieren Mittelanlage.

Zum Teil unterliegt der Pensionsfonds der Aufsicht durch die BaFin; es gilt aber generell, dass er in seiner Anlagemöglichkeit mehr Freiheiten genießt als z. B. Pensionskassen oder Lebensversicherer.

Auch für den Pensionsfonds lassen sich die Rechtsbeziehungen in Form eines Dreiecks darstellen. Der Arbeitgeber gibt dem Arbeitnehmer eine Pensionsfondszusage. Diese führt im Verhältnis Arbeitnehmer und Pensionsfonds zu einem eigenständigen Rechtsanspruch auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung gegen den Pensionsfonds. Der Arbeitgeber schließt mit dem Pensionsfonds einen Pensionsfondsvertrag, der – wie bei der Pensionskasse – einen echten Vertrag zugunsten Dritter nach § 328 Abs. 1 BGB darstellt.

Gegenstand des Pensionsfondsvertrages ist in erster Linie der Pensionsplan, der die im Rahmen des Geschäftsplans ausgestalteten Bedingungen zur planmäßigen Leistungserbringung im Versorgungsfall enthält. Der Pensionsplan bestimmt den Inhalt der Pensionsfondszusage des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer.

2.10.5.1.1 Insolvenzsicherungspflicht

Die Pensionsfondszusage ist ein insolvenzsicherungspflichtiger Durchführungsweg, § 7 Abs. 1 S. 1 und S. 2 Nr. 2, Abs. 2 S. 1 und S. 2 BetrAVG. Es gilt eine verminderte Beitragsbemessungsgrundlage, § 10 Abs. 3 Nr. 4 BetrAVG.

Abbildung 10

Durchführungswege, §§ 1, 1b BetrAVG – Darstellung einer Pensionsfondszusage



Quelle: vbw

2.11 Zusageformen

Die Ausgestaltung der betrieblichen Versorgungszusage ist einerseits maßgeblich für Art und Umfang der entstehenden Versorgungsansprüche aus dem Arbeitsverhältnis. Andererseits ist bei externer Durchführung zu beachten, dass die im Arbeitsverhältnis abgegebene Versorgungszusage auch in der zum Versorgungsträger eingegangenen Rechtsbeziehung abgebildet ist. Das heißt, die Verpflichtungen aus der betrieblichen Altersversorgung müssen sich als Leistungen nach z. B. der Leistungsrichtlinie der Unterstützungskasse, den Versicherungsbedingungen der Direktversicherung, dem Geschäftsplan der Pensionskasse etc. ergeben. Anderenfalls verbleibt die Verpflichtung bzw. das Risiko für die sich aus dem externen Rechtsverhältnis zum Versorgungsträger nicht ergebende Leistung allein beim Arbeitgeber.

Freilich bleibt auch bei externer Umsetzung zu beachten, dass nachrangig (z. B. bei fehlender Einstandspflicht des Versorgungsträgers) in der Regel der Arbeitgeber für die Versorgungsansprüche haftet, § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG.

Bis einschließlich 1998 enthielt das Betriebsrentengesetz keinerlei Hinweise oder Beschränkungen zur Ausgestaltung von Versorgungszusagen. Das Gesetz ging lediglich von „Leistungen der betrieblichen Altersversorgung“ aus. Die einzelnen Vorschriften waren so ausgestaltet, dass sie nur dann problemlos anwendbar waren, wenn der Arbeitgeber in seiner Zusage die spätere Leistung auch konkret benannt hatte.

Heute enthält das Gesetz Hinweise zu möglichen Gestaltungsformen bei den Versorgungszusagen. Bei der Entscheidung für eine Zusageform ist stets auch der vorgesehene Durchführungsweg zu beachten, denn nicht immer können bei den Durchführungswegen alle Zusageformen erteilt werden.

2.11.1 Leistungszusagen

Soweit der Arbeitgeber in seiner Versorgungszusage die spätere Versorgungsleistung benennt, erteilt er eine so genannte Leistungszusage (defined benefit), § 1 Abs. 1 S. 1 BetrAVG.

2.11.1.1 Reine Leistungszusagen

Bei einer reinen Leistungszusage wird die Leistung unabhängig vom erforderlichen Finanzierungsaufwand für die einzelnen Versorgungsfälle konkret benannt. Das kann entweder in Form eines festen Geldbetrages oder z. B. eines bestimmten Prozentsatzes des letzten Entgelts vor Rentenbeginn erfolgen.

Grundsätzlich unterscheidet man statische Systeme, dynamische Systeme und Gesamtversorgungszusagen.

Statische Systeme (Festbetragssysteme) knüpfen für die Ermittlung der Altersleistung an einen vom Arbeitgeber versprochenen Wert an. Weitere Einflussfaktoren wie Einkommen, Familienstand etc. gibt es bei dieser Zusageform nicht.

Bei den dynamischen Systemen fließen auch andere Faktoren, z. B. die Einkommensentwicklung, bei der Berechnung der Rentenhöhe ein. Hier ist in der Versorgungsordnung eine Definition des ruhegeldfähigen Entgelts, auf das Bezug genommen wird, nötig. Halbdynamische Systeme stellen auf die Entgeltentwicklung in der Anwartschaftsphase ab, volldynamische Systeme beziehen zusätzlich die Entgeltentwicklung vergleichbarer Arbeitnehmer für die Rentenphase mit ein.

Gesamtversorgungssysteme knüpfen an eine gemeinsame Betrachtung der Versorgungsleistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung und der betrieblichen

Altersversorgung an. Definiert wird ein Prozentsatz des letzten Einkommens als so genannter Versorgungsgrad. Die betriebliche Altersversorgung übernimmt die Auffangfunktion für die fehlende Summe zwischen gesetzlicher Rentenversicherung und dem definierten Versorgungsgrad. Üblicherweise wurde früher ein Versorgungsgrad von 75 Prozent des zuletzt bezogenen Einkommens zugesagt. Daneben gibt es Systeme, die alternativ eine Höchstgrenze hinsichtlich des zuletzt bezogenen Nettoeinkommens festlegen. In der Praxis ist das Gesamtversorgungssystem heute nicht mehr üblich. Durch die Berücksichtigung der externen Bezugsgröße der Leistung aus der gesetzlichen Rentenversicherung ist die Höhe der Leistung aus der betrieblichen Altersversorgung schwer einschätzbar; zudem verändert sich die Leistung aus der gesetzlichen Rentenversicherung zunehmend zu einer bloßen Basisrente, so dass die betriebliche Rentenleistung umgekehrt proportional wüchse.

Hinweis

Die reine Leistungszusage war bis zu Beginn der 80er Jahre das Standardmodell der betrieblichen Versorgungsgestaltung.

Weit verbreitet ist die endgehaltsbezogene Leistungszusage (final pay-Zusage). Diese sieht z. B. vor, dass der Versorgungsberechtigte für jedes versorgungsfähige Dienstjahr, welches er für das Unternehmen tätig ist, einen festgesetzten Prozentsatz des ruhegeldfähigen Einkommens als Versorgungsanwartschaft erwerben soll. Ausschlaggebend ist dabei das Einkommen, welches der Arbeitnehmer zuletzt vor Eintritt in den Ruhestand bezogen hat (final pay).

Einfachste Zusagen gewähren im Versorgungsfall einen festen Euro-Betrag an monatlicher Rentenleistung (z. B. 100,00 Euro). Andere sehen wiederum im Versorgungsfall pro vollendetes Dienstjahr einen monatlichen Rentenbetrag zu einem festen Euro-Betrag vor (z. B. 3,00 Euro) – so genannte Bausteinsysteme.

2.11.1.2 Beitragsorientierte Leistungszusagen

Die beitragsorientierte Leistungszusage ist eine weitere Unterform der Leistungszusage. Auch hier wird letztlich eine spätere Versorgungsleistung zugesagt. Für die Ermittlung der späteren Leistungshöhe ist der vom Arbeitgeber zu leistende Beitrag von großer Bedeutung. Mittels so genannter Transformationstabellen wird der versprochene Beitrag in die zugesagte Leistung umgerechnet, vgl. § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG. Die Praxis hält hierfür altersabhängige Verrentungsfaktoren bereit, die mit dem aufzuwendenden Beitrag des Arbeitgebers multipliziert den Rentenbaustein ergeben. Im Hinblick auf den Gleichbehandlungsgrundsatz müssen so genannte Unisex-Tarife gewählt werden, die für beide Geschlechter denselben Verrentungsfaktor vorsehen. Altersabhängige Verrentungsfaktoren werden über § 20 Abs. 2 S. 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gerechtfertigt.

Dem Arbeitnehmer soll durch diese Zusageform der Versorgungsaufwand verdeutlicht werden, der zur Finanzierung der Versorgungsleistung nötig ist.

Hinweis

Die Versorgungszusage kann beispielsweise dahin lauten, dass der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer jährlich einen bestimmten Euro-Betrag leistet, der über eine Verrentungstabelle in einen Leistungsbaustein umgerechnet wird.

2.11.2 Beitragszusagen

Im Gegensatz zu den Leistungszusagen wird bei einer Beitragszusage (defined contribution) dem Arbeitnehmer lediglich ein vom Arbeitgeber zu zahlender fester Beitrag versprochen. Wie sich der eingezahlte Beitrag entwickelt, liegt dann grundsätzlich im Risiko des Arbeitnehmers.

2.11.2.1 Reine Beitragszusagen

Eine reine Beitragszusage – also eine Zusage, bei der sich die Haftung des Arbeitgebers ausschließlich auf die Beitragszahlung erstreckt und das Kapitalanlagerisiko in vollem Umfang auf den Versorgungsberechtigten verlagert wird (pay and forget) – hat der Gesetzgeber mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz ab 01. Januar 2018 ermöglicht, § 1 Abs. 2 Nr. 2a i. V. m. §§ 21 ff. BetrAVG. Dabei entfällt die Haftung des Arbeitgebers.

2.11.2.1.1 Sozialpartnermodell

Diese neue Variante ist allerdings auf ein Sozialpartnermodell beschränkt, d. h. die reine Beitragszusage muss in einem Tarifvertrag bzw. in einer Betriebsvereinbarung auf Grundlage eines Tarifvertrags angelegt sein und die jeweiligen Tarifvertragsparteien müssen sich an der Durchführung und Steuerung der entsprechenden betrieblichen Altersversorgung beteiligen. Dies wird voraussichtlich über gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien i. S. v. § 4 Abs. 2 Tarifvertragsgesetz (TVG) erfolgen.

Für Versorgungseinrichtungen im Sozialpartnermodell stehen ausschließlich die Durchführungswege Pensionsfonds, Pensionskasse und Direktversicherung zur Verfügung. Bei der Ausgestaltung ihrer Versorgungseinrichtungen sollen die Sozialpartner bestehende Betriebsrentensysteme angemessen berücksichtigen.

Die Sozialpartner sollen nichttarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern den Zugang zu ihren Versorgungseinrichtungen nicht verwehren und dürfen keine sachlich unbegründeten Vorgaben für die Aufnahme und Verwaltung von Arbeitnehmern

nichttarifgebundener Arbeitgeber machen. Nichttarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer wiederum können die Anwendung der einschlägigen tariflichen Regelung vereinbaren.

Einschlägig ist ein Tarifvertrag, der räumlich, zeitlich, betrieblich-fachlich und persönlich maßgeblich ist.

Über die Versorgungseinrichtungen dürfen keine Garantieleistungen erbracht werden.

Die auf den geleisteten Beiträgen beruhenden Anwartschaften auf Altersrente sind sofort unverfallbar. Anwartschaften sind grundsätzlich nicht übertragbar, beleihbar oder veräußerbar. Die Anwartschaften können aber von der Versorgungseinrichtung innerhalb der Wertgrenzen des § 3 Abs. 2 BetrAVG (vgl. Kapitel 2.12.3.3.1) abgefunden werden.

Die versorgungsberechtigten Arbeitnehmer haben gegenüber der Versorgungseinrichtung Rechte auf:

- Fortsetzung der Versorgung mit eigenen Beiträgen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses,
- Übertragung der Anwartschaft binnen Jahresfrist auf eine entsprechende neue Versorgungseinrichtung,
- Auskünfte nach § 4a BetrAVG,
- vorzeitige Altersleistung nach § 6a BetrAVG.

Der Übertragungsanspruch des Arbeitnehmers bei Arbeitgeberwechsel nach § 4 Abs. 3 BetrAVG wird mit Blick auf das Sozialpartnermodell erweitert:

- auf Wertübertragungen aus bislang „klassischen“ versicherungsförmigen Durchführungswegen in eine Versorgungseinrichtung im Sozialpartnermodell beim neuen Arbeitgeber,
- ohne Vorgabe zur Wertgleichheit,
- ohne Vorgabe zur Anwendung von Regelungen über die Entgeltumwandlung auf die neue Anwartschaft.

Der neue Arbeitgeber kann dabei die Durchführung über die Versorgungseinrichtung im Sozialpartnermodell vorgeben.

Arbeitgeber werden durch Tarifvertrag oder auf der Grundlage eines Tarifvertrags in einer Betriebsvereinbarung zu Beiträgen für die betriebliche Altersversorgung verpflichtet. Zusätzlich soll im Tarifvertrag ein Sicherungsbeitrag vereinbart werden. Für den Fall einer zulässigen Entgeltumwandlung ist der Arbeitgeber zudem verpflichtet, 15 Prozent des umgewandelten Entgelts als Arbeitgeberzuschuss zusätzlich an die Versorgungseinrichtung zu zahlen, soweit er Sozialversicherungsbeiträge spart. Anders als die tarifdispositive allgemeine Zuschusspflicht nach § 1a Abs. 1a BetrAVG gilt diese auf das Sozialpartnermodell beschränkte Verpflichtung seit dem 01. Januar 2018.

2.11.2.1.2 Vorteile der reinen Beitragszusage für den Arbeitgeber

Die reine Beitragszusage bringt für den Arbeitgeber eine Reihe von Vorteilen mit sich:

- keine Subsidiärhaftung,
- keine Einstandspflicht für Leistungen aus eigenen Beiträgen des Arbeitnehmers, wenn dieser eine Entgeltumwandlung in entgeltlosen Zeiten entsprechend fortsetzt,
- keine Haftung des Arbeitgebers für unverfallbare Anwartschaften,
- keine Übertragungs- oder Abfindungsansprüche,
- keine vorzeitige Altersleistung,
- keine Anpassungsprüfungspflicht,
- keine gesetzliche Insolvenzsicherungspflicht.

Die neue Zusageform ist deshalb grundsätzlich dazu geeignet, die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung zu fördern.

2.11.2.2 Beitragszusagen mit Mindestleistung

Um den Forderungen der Wirtschaft nach einer Beitragszusage Rechnung zu tragen, wurde bereits zum 01. Januar 2002 die Beitragszusage mit Mindestleistung ins Gesetz aufgenommen, § 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG.

Betriebliche Altersversorgung liegt danach auch vor, wenn der Arbeitgeber sich verpflichtet, Beiträge zur Finanzierung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung zu zahlen. Im Leistungsfall muss dann das gesamte angesammelte Deckungskapital (Beiträge und daraus erzielte Erträge) zur Verfügung gestellt werden. Zusätzlich muss der Arbeitgeber die Garantie übernehmen, dass zu Beginn der Versorgungsleistung mindestens die Summe der zugesagten Beiträge abzüglich der planmäßig verwendeten Beiträge für den biometrischen Risikoausgleich zur Verfügung steht. Eine Verzinsung muss nicht zugesagt werden, so dass lediglich eine gewisse Beitragserhaltungsgarantie zum Versorgungsbeginn durch den Arbeitgeber abzugeben ist. Dies stellt dann die Mindestleistung dar.

Hinweis

Eine Versorgungszusage kann beispielsweise dahin lauten, dass der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer jährlich einen bestimmten Euro-Betrag als Versorgungsbetrag leistet, eine Garantie jedoch nur soweit übernimmt, dass zum Beginn der Versorgungsleistung die Summe der eingezahlten Versorgungsbeiträge abzüglich der Beitragsbestandteile zur Absicherung etwaiger vorzeitiger Risiken (Invalidität bzw. Tod) zur Verfügung steht.

2.11.3 Entgeltumwandlungszusagen

Die arbeitsrechtliche Entgeltumwandlungsvereinbarung (§ 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG) ist Grundlage für die Änderung des bisherigen Arbeitsvertrages. Sie muss ausreichend bestimmt sein und alle Aspekte der Änderung unter Einschluss der Modalitäten der Versorgung regeln: etwaige genau bezeichnete umzuwandelnde Entgeltbestandteile, die Höhe des umzuwandelnden Entgelts, die Umwandlungsintervalle sowie die Dauer der Umwandlung. Ferner wird die Leistungsseite beschrieben: In welcher Zusageform wird umgewandelt? Welcher Durchführungsweg wird gewählt?

Bei Umwandlung von Entgeltansprüchen, die durch das Mindestlohngesetz (MiLoG) geschützt sind, gilt: Ausweislich der Gesetzesbegründung (Bundestags-Drucksache 18/1558, Begründung zu § 3 MiLoG, Seite 42) bleiben Entgeltumwandlungsvereinbarungen weiterhin möglich. Vereinbarungen nach § 1a BetrAVG sind demnach keine Vereinbarungen, die zu einer Unterschreitung oder Beschränkung des Mindestlohnanspruchs führen.

Hinweis

Die Versorgungsträger halten regelmäßig Muster für Entgeltumwandlungsvereinbarungen vor. Lassen Sie sich von dem externen Träger versichern, dass die Umwandlungsvereinbarung mit der Durchführung korreliert.

Zuordnung: Versorgungszusagen – Durchführungswege

- Leistungszusage
 - in allen Durchführungswegen denkbar
 - beitragsorientierte Leistungszusage
 - in allen Durchführungswegen denkbar
 - Beitragszusage mit Mindestleistung
 - nur in den Durchführungswegen Pensionsfond, Pensionskassen und Direktversicherung denkbar
 - reine Beitragszusage
 - nur in den Durchführungswegen Pensionsfond, Pensionskassen und Direktversicherung denkbar
 - nur im Sozialpartnermodell möglich
 - Entgeltumwandlung
 - als beitragsorientierte Leistungszusage in allen Durchführungswegen denkbar
 - als Beitragszusage mit Mindestleistung und reine Beitragszusage nur in den Durchführungswegen Pensionsfonds, Pensionskasse und Direktversicherung denkbar
 - Umfassungszusage
 - nur in den Durchführungswegen Pensionsfonds, Pensionskasse und Direktversicherung denkbar
-

2.12 Ausgestaltung von Versorgungszusagen

Die Arbeitsvertragsparteien können grundsätzlich frei über die inhaltliche Ausgestaltung der Versorgungszusage verhandeln. Die rechtlichen Rahmenbedingungen, im Arbeitsrecht insbesondere die Regelungen des Betriebsrentenrechts, sind aber einzuhalten.

Neben den rechtlichen Überlegungen werden aber auch andere Gründe für die Wahl des einen oder anderen Durchführungsweges und der weiteren Ausgestaltung der Versorgungszusage ausschlaggebend sein. Die Wahl des Durchführungsweges entscheidet z. B., ob und in welchem Umfang Pensionsrückstellungen in der Bilanz erscheinen.

2.12.1 Gesetzliche Rahmenbedingungen

Das Betriebsrentengesetz stellt gesetzliche Mindestanforderungen an die betriebliche Altersversorgung. So werden z. B. Unverfallbarkeitsfristen, Rentenanpassungsprüfung oder Voraussetzungen für Abfindungen und Übertragungen geregelt.

Einzelvertragliche Regelungen in diesen Bereichen dürfen grundsätzlich nicht hinter den gesetzlichen Regelungen zurückbleiben.

Anders ist dies im Hinblick auf tarifvertragliche Regelungen; für solche Vereinbarungen hält § 19 Abs. 1 BetrAVG eine beschränkte Öffnungsklausel vor. Abweichungen von Vorschriften des Betriebsrentengesetzes sind insoweit auch zum Nachteil der Versorgungsberechtigten möglich.

2.12.2 Vertragliche Ausgestaltung

Ausgehend von dem vorgenannten gesetzlichen Rahmen können die Arbeitsvertragsparteien nach dem Grundsatz der Vertragsfreiheit grundsätzlich frei über die Ausgestaltung der Versorgungszusage verhandeln.

2.12.2.1 Versorgungsleistungen

Die Wahl der Versorgungsleistung legt fest, für welche biometrischen Risiken der Arbeitgeber eine Leistung gewähren möchte. Klassischerweise wird eine Altersleistung gewährt. Daneben sind Invaliditäts- und Hinterbliebenenleistungen möglich, die mit der Altersleistung kombiniert werden können. Es können aber auch nur Invaliditäts- und / oder Hinterbliebenenleistungen gewährt werden.

2.12.2.2 Leistungshöhe

Auch die Leistungshöhe ist durch die Arbeitsvertragsparteien frei vereinbar. Bei der arbeitgeberfinanzierten Altersversorgung legt der Arbeitgeber alleine den Dotierungsrahmen

fest, also den Gesamtaufwand, den er für die Versorgung aller Versorgungsberechtigten tragen möchte.

Im Fall der Hinterbliebenenversorgung hatte sich in Anlehnung an die gesetzliche Rentenversicherung eine Versorgungshöhe von 60 Prozent der Altersbezüge herausgebildet. Durch das Altersvermögensergänzungsgesetz (AVmEG) wurde der Satz für die großen Witwen- / Witwerrenten auf 55 Prozent abgesenkt. Das kann Signalwirkung auch für Versorgungsversprechen der betrieblichen Altersversorgung haben.

2.12.2.3 Versorgungsberechtigte

Bezüglich der Altersleistung und der Leistungen bei Invalidität ist zwingend der (ehemalige) Arbeitnehmer als Leistungsempfänger zu definieren. Anders ist die Situation, wenn der Arbeitgeber Hinterbliebenenleistungen gewährt. Hier stellt sich die Frage, wer Leistungsempfänger sein soll. Üblicherweise sind dies der hinterbliebene Ehepartner. Daneben leisten viele Arbeitgeber auch an die Kinder unter bestimmten Umständen – zeitlich befristete – Waisen- / Halbwaisenrenten.

Im Fall der Auszahlung einer Kapitalleistung anstelle der lebenslangen bzw. zeitlich befristeten Rentenleistung wird im Regelfall nur an eine Person gezahlt. Bei Hinterbliebenenleistung ist dies zumeist der hinterbliebene Ehepartner, der die nachfolgend Begünstigten (z. B. die Waisen) ausschließt.

2.12.2.4 Weitere Anspruchsvoraussetzungen

Dem Arbeitgeber steht es frei, neben den gesetzlich vorgeschriebenen, weitere Voraussetzungen für den Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung festzulegen, soweit es sich um arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung handelt.

In der Regel werden dies Vorschalt- und Wartezeiten sein.

Vorschaltzeiten bezwecken, dass erst nach Ablauf einer bestimmten Frist die Versorgungszusage formell wirksam erteilt werden soll.

Bei Wartezeiten handelt es sich um vom Arbeitgeber festgelegte Mindestzeiten, die ein Arbeitnehmer nach dem Willen des Arbeitgebers zurückgelegt haben muss, um den zugesagten Betriebsrentenanspruch erwerben zu können.

Diese Regelungen sind strikt von denen zur Unverfallbarkeit zu trennen.

Hinweis

Die Vereinbarung einer Vorschaltzeit hat unmittelbare Konsequenzen für den Beginn der Versorgungszusage und damit auch für den Beginn der gesetzlichen

Unverfallbarkeitsfristen. Durch eine entsprechende vertragliche Gestaltung könnte ggf. der gesetzliche Unverfallbarkeitsschutz umgangen werden. Um derartige missbräuchliche Gestaltungsvarianten auszuschließen, hat die Rechtsprechung eine entsprechende „Zusage auf den Abschluss einer zukünftigen Versorgungszusage“ selbst als Versorgungszusage nach § 1 BetrAVG gewertet, wenn dem Arbeitgeber nach Ablauf der vereinbarten Vorschaltzeit kein Entscheidungsspielraum mehr über den Inhalt und den Umfang der zu erteilenden Versorgungszusage verbleibt. In diesen Fällen, in denen die Zusageerteilung ausschließlich vom Ablauf einer bestimmten Frist abhängt, wirkt sich die Vorschaltzeit also lediglich wie eine Wartezeit aus. Die förmliche Erteilung der Versorgungszusage nach Ablauf der Mindestdienstzeit ist daher für den Zeitpunkt der Unverfallbarkeit ohne Bedeutung.

Abbildung 11

Leistungsvoraussetzungen



Quelle: vbw

2.13 Unverfallbarkeit der Betriebsrentenansprüche

Der Gesetzgeber geht davon aus, dass eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung als Belohnung für die Betriebstreue des Arbeitnehmers gewährt wird. Erbringt der Arbeitnehmer nur einen geringen Teil der erwarteten Betriebstreue, kann ihm das Versorgungsversprechen bei vorzeitigem Ausscheiden wieder „entzogen“ werden. Nur wenn der Arbeitnehmer nach Erteilung der Versorgungszusage bis zu seinem Ausscheiden mehrere Jahre dem Betrieb angehörte, hat er auch einen sogenannten unverfallbaren Anspruch auf die versprochene betriebliche Altersversorgung.

Durch die Vorschriften zur Unverfallbarkeit wird sichergestellt, dass ein Arbeitnehmer z. B. trotz Vorliegens eines Arbeitgeberwechsels die Betriebsrentenansprüche im alten Unternehmen nicht in jedem Fall verliert; man trägt damit den heutigen Erwerbsbiografien Rechnung, die oft nicht bei einem einzigen Unternehmen von der Lehrzeit bis zur Pensionierung reichen.

2.13.1 Unverfallbarkeit dem Grunde nach

Für die Bestimmung der Unverfallbarkeit einer Zusage auf betriebliche Altersversorgung ist zunächst zwischen arbeitgeberfinanzierter Altersversorgung und Entgeltumwandlung zu unterscheiden.

2.13.2 Entgeltumwandlung

Gemäß § 1b Abs. 5 BetrAVG sind Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung, die durch Entgeltumwandlung entstanden sind, sofort unverfallbar, wenn es sich um Neuzusagen seit dem 01. Januar 2001 handelt, § 30f Abs. 1 S. 2 BetrAVG. Damit hat der Gesetzgeber einem Bedürfnis der Arbeitnehmer Rechnung getragen, die bei einem Arbeitgeberwechsel sichergehen sollen, dass das aus eigenen Mitteln gebildete Versorgungskapital nicht verfällt.

Altzusagen sind jedenfalls unverfallbar, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ablauf des 31. Dezember 2005 oder später.

Die sofortige gesetzliche Unverfallbarkeit gilt auch für den Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss nach § 1 Abs. 1a BetrAVG (vgl. Kapitel 2.9.2).

2.13.3 Arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung

Innerhalb der arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung ist ebenfalls nach dem Zeitpunkt der Zusage auf betriebliche Altersversorgung zu unterscheiden.

2.13.3.1 Unverfallbarkeit kraft Richterrechts

Vor Inkrafttreten des Betriebsrentengesetzes ging man grundsätzlich vom Verfall der Anwartschaft bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus.

Im Jahr 1975 entschied der Dritte Senat des BAG, dass Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung unverfallbar sind, wenn der Arbeitnehmer 20 Dienstjahre abgeleistet hatte und nach dem 10. März 1972 aber vor Inkrafttreten des Betriebsrentengesetzes am 22. Dezember 1974 ausgeschieden war.

2.13.3.2 Gesetzliche Unverfallbarkeit

Zunächst konnten Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung auf zweifache Weise unverfallbar werden. Zum einen war die Anwartschaft nach zehnjähriger Zusagedauer unverfallbar, wenn der Begünstigte mit wenigstens dem 35. Lebensjahr aus dem Arbeitsverhältnis ausschied. Zum anderen war die Anwartschaft unverfallbar, wenn die Versorgungszusage mindestens drei Jahre bei einer mindestens zwölfjährigen Betriebszugehörigkeit

bestanden hatte und der Begünstigte bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis mindestens das 35. Lebensjahr vollendet hatte.

Zusagen, die am 01. Januar 2006 mindestens fünf Jahre bestanden hatten, sind unverfallbar, wenn der Begünstigte bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis mindestens das 30. Lebensjahr vollendet hat.

Vgl. insgesamt § 30f Abs. 1 BetrAVG.

Anwartschaften aus arbeitgeberfinanzierten Zusagen ab dem 01. Januar 2001, aber vor dem 01. Januar 2009 sind unverfallbar, wenn der ausscheidende Mitarbeiter mindestens das 30. Lebensjahr vollendet und die Versorgungszusage mindestens fünf Jahre bestanden hat.

Zusagen, die am 01. Januar 2014 mindestens fünf Jahre bestanden haben, sind unverfallbar, wenn der Begünstigte bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis mindestens das 25. Lebensjahr vollendet hat.

Anwartschaften aus arbeitgeberfinanzierten Zusagen ab dem 01. Januar 2009 sind unverfallbar, wenn der ausscheidende Mitarbeiter mindestens das 25. Lebensjahr vollendet und die Versorgungszusage mindestens fünf Jahre bestanden hat.

Vgl. insgesamt § 30f Abs. 2 BetrAVG.

Für Zusagen ab dem 01. Januar 2018 gilt der Grundsatz, dass Anwartschaften unverfallbar sind, wenn das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles, jedoch nach Vollendung des 21. Lebensjahrs endet und die Versorgungszusage zu diesem Zeitpunkt mindestens drei Jahre bestanden hat. Wenn Leistungen vor dem 01. Januar 2018 und nach dem 31. Dezember 2008 zugesagt worden sind, bleibt die Anwartschaft erhalten, wenn die Zusage ab dem 01. Januar 2018 drei Jahre bestanden hat und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 21. Lebensjahr vollendet ist

Daneben gilt weiter die Regelung, dass ein Arbeitnehmer, der aufgrund einer Vorruhestandsregelung ausscheidet, seine Anwartschaft behält, wenn er ohne das vorherige Ausscheiden die Wartezeit und die sonstigen Voraussetzungen für den Bezug von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung hätte erfüllen können, § 1b Abs. 1 S. 2 BetrAVG.

Wichtig ist, dass Änderungen der Versorgungszusage nicht den Ablauf von Unverfallbarkeitsfristen unterbrechen, § 1b Abs. 1 S. 3 BetrAVG. Maßgeblich bleibt also immer der Zeitpunkt der ersten Zusageerteilung.

Dagegen schützt im Fall der arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung eine Regelung den PSV vor missbräuchlicher Inanspruchnahme. Nach § 7 Abs. 5 S. 3 BetrAVG werden Verbesserungen der Versorgungszusagen bei der Bemessung der Leistungen des Trägers der Insolvenzversicherung nicht berücksichtigt, soweit sie in den beiden letzten Jahren vor dem Eintritt des Sicherungsfalles vereinbart worden sind. Eine Ausnahme gilt jedoch für ab dem 01. Januar 2002 erteilte Zusagen bei Entgeltumwandlung für Beiträge bis zu

einer Höhe von vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung sowie für bestimmte Zusagen aus Übertragungen.

Tabelle 1

Rechtslage bei Zusagen vor dem 01.01.2001

§ 30f Abs. 1 BetrAVG

	Zusagedauer	Betriebszugehörigkeit	Mindestalter
1. Alternative	10	(10)	35
2. Alternative	3	12	35
am 01.01.2006			30 bei Ausscheiden

Tabelle 2

Rechtslage bei Zusagen ab dem 01.01.2001

§ 30f Abs. 1 BetrAVG / §1b Abs. 5 BetrAVG

	Zusagedauer	Mindestalter
AG-finanziert	5	30
AN-finanziert	sofort gesetzlich unverfallbar	

Tabelle 3

Rechtslage bei Zusagen vor dem 01.01.2009

§ 30f Abs. 2 BetrAVG / §1b Abs. 5 BetrAVG

	Zusagedauer	Mindestalter
AG-finanziert am 01.01.2014		25 bei Ausscheiden
AN-finanziert	sofort gesetzlich unverfallbar	

Tabelle 4

Rechtslage bei Zusagen ab dem 01.01.2009

§ 30f Abs. 3 BetrAVG / § 1b Abs. 1 S. 1, Abs. 5 BetrAVG

	Zusagedauer	Mindestalter
AG-finanziert	5 bzw. 3 ab 01.01.2018	25 bzw. 21, wenn 3 Jahre Bestand der Zusage seit 01.01.2018
AN-finanziert	sofort gesetzlich unverfallbar	

Tabelle 5

Rechtslage bei Zusagen ab dem 01.01.2018

§ 1b Abs. 1 S. 1, Abs. 5 BetrAVG

	Zusagedauer	Mindestalter
AG-finanziert	3	21
AN-finanziert	sofort gesetzlich unverfallbar	

2.13.3.3 Vertragliche Unverfallbarkeit

Neben der gesetzlichen Unverfallbarkeit gibt es Fälle, bei denen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine vertragliche Unverfallbarkeit für Ansprüche aus der betrieblichen Altersversorgung vereinbart wird.

Denkbar sind Fälle, dass ein Arbeitnehmer aus dem Unternehmen ausgeschieden ist und nach einer gewissen Zeit in das Unternehmen zurückkehrt oder solche bei einem Wechsel innerhalb eines Konzerns zwischen zwei Tochtergesellschaften.

Häufig werden hier die Vordienstzeiten vertraglich anerkannt und es wird ein fiktives Eintrittsdatum errechnet, das dann für alle dienstzeitabhängigen Berechnungen maßgeblich ist. Dies kann auch für Ansprüche aus betrieblicher Altersversorgung gelten. Es muss allerdings beachtet werden, dass im Fall der Insolvenz des Arbeitgebers der Träger der Insolvenzversicherung, der PSV, lediglich für Ansprüche mit gesetzlicher Unverfallbarkeit aufkommt. Ansprüche, die bereits vertraglich, aber noch nicht gesetzlich unverfallbar sind, könnten für den Fall der Arbeitgeberinsolvenz anders abgesichert werden.

2.13.4 Unverfallbarkeit der Höhe nach

Wenn in einem ersten Schritt festgestellt worden ist, dass eine Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung unverfallbar ist, muss in einem zweiten Schritt geklärt werden, in welcher Höhe diese Unverfallbarkeit besteht. Dies ist wichtig, da z. B. der ausscheidende Arbeitnehmer nach § 4a Abs. 1 BetrAVG gegen den Arbeitgeber oder den Versorgungsträger einen Auskunftsanspruch hat, in welcher Höhe aus der unverfallbaren Anwartschaft bei Erreichen der in der Versorgungsregelung vorgesehenen Altersgrenze ein Anspruch auf Altersversorgung besteht und wie hoch bei einer Übertragung der Anwartschaft der Übertragungswert ist.

2.13.4.1 Quotierungsprinzip

Regelungen zur Höhe der unverfallbaren Anwartschaft finden sich für die einzelnen Durchführungswege in § 2 BetrAVG.

Grundsätzlich gilt für die Ermittlung der Höhe das Quotierungsverfahren, auch pro-rata-temporis-Verfahren oder m / n-tel-Verfahren genannt. Danach ist die tatsächlich geleistete Dienstzeit ins Verhältnis zur theoretisch erreichbaren Dienstzeit zu setzen und mit der Versorgungsleistung zum normalen Pensionierungstag zu multiplizieren. Man erhält dann den sogenannten ratierlichen Anspruch.

Gemäß § 2 Abs. 5 BetrAVG ist auf die Bemessungsgrundlagen zum Zeitpunkt des Ausscheidens abzustellen; Veränderungen, die nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers eintreten, bleiben außer Betracht.

Hinweis

Ratierlicher Anspruch = $m / n \bullet V$

m = tatsächlich geleistete Dienstzeit

n = theoretisch erreichbare Dienstzeit

V = Versorgungsleistung zum normalen Pensionierungstag

2.13.4.2 Sonderregelungen / Versicherungsförmige Lösung

Für einige Durchführungswege bzw. Zusageformen bestehen Sonderregelungen hinsichtlich der Berechnung der unverfallbaren Anwartschaft.

2.13.4.2.1 Direktversicherung und Pensionskasse

Für die Durchführungswege Direktversicherung und Pensionskasse kann der Arbeitgeber ein Ersatzverfahren wählen, die so genannte versicherungsförmige Lösung nach

§ 2 Abs. 2 S. 2 und 3 bzw. § 2 Abs. 3 S. 2 und 3 BetrAVG. Dabei kann der Arbeitgeber verlangen, dass an die Stelle seiner Leistung die aufgrund des Versicherungsvertrags zu erbringende Leistung tritt, wenn

- spätestens nach drei Monaten seit dem Ausscheiden des Arbeitnehmers das Bezugsrecht unwiderruflich ist und eine Abtretung oder Beleihung des Rechts aus dem Versicherungsvertrag durch den Arbeitgeber und Beitragsrückstände nicht vorhanden sind,
- vom Beginn der Versicherung, frühestens jedoch vom Beginn der Betriebszugehörigkeit an, nach dem Versicherungsvertrag die Überschussanteile nur zur Verbesserung der Versicherungsleistung zu verwenden sind und
- der ausgeschiedene Arbeitnehmer nach dem Versicherungsvertrag das Recht zur Fortsetzung der Versicherung mit eigenen Beiträgen hat.

Hier sind allerdings sämtliche Deckungsmittel, die bis zum Ausscheiden des Mitarbeiters angesammelt worden sind, zur Finanzierung der betrieblichen Altersleistung zu verwenden. Dies kann bedeuten, dass ein Arbeitnehmer geringere Leistungen erhält, als ihm nach der Quotierung zustehen würden, wenn die angesammelten Deckungsmittel für eine höhere Leistung nicht ausreichen.

2.13.4.2.2 Pensionsfonds

Für den ebenfalls versicherungsförmig ausgestalteten Durchführungsweg Pensionsfonds ist ein Ersatzverfahren nicht vorgesehen. Dies deshalb, weil der Pensionsfonds – im Gegensatz zu Direktversicherung und Pensionskasse – gerade nicht für alle vorgesehenen Leistungsfälle die Höhe der Leistungen durch versicherungsförmige Garantien zusagen darf.

2.13.4.2.3 Entgeltumwandlung, beitragsorientierte Leistungszusage

In § 2 Abs. 5a BetrAVG wird für die Durchführungswege Direktzusage, Unterstützungskasse und Pensionsfonds geregelt, dass die Anwartschaft aufrecht erhalten wird, die sich durch Beiträge bis zum Ausscheiden ergibt.

Hätte man zwingend das Quotierungsprinzip anzuwenden, bestünde die Gefahr einer Einstandspflicht des Arbeitgebers für Versorgungsleistungen, die noch nicht durch Beiträge finanziert waren.

Für die Durchführungswege Direktversicherung und Pensionskasse steht in diesem Zusammenhang die versicherungsförmige Lösung des § 2 Abs. 2 S. 2 und Abs. 3 S. 2 BetrAVG zur Verfügung.

2.13.4.2.4 Beitragszusage mit Mindestleistung

Bei der Beitragszusage mit Mindestleistung erhält der ausgeschiedene Arbeitnehmer im Versorgungsfall gemäß § 2 Abs. 5b BetrAVG das ihm planmäßig zuzurechnende Versorgungskapital auf der Grundlage der bis zu seinem Ausscheiden aufgewendeten Beiträge sowie der bis zu diesem Zeitpunkt erzielten Erträge. Mindestens erhält der ehemalige Arbeitnehmer aber die Summe der bis zu seinem Ausscheiden zugesagten Beiträge, soweit sie nicht rechnungsmäßig für einen biometrischen Risikoausgleich verbraucht wurden.

2.14 Abfindung

Die Abfindung gesetzlich unverfallbarer Anwartschaften oder von laufenden Betriebsrenten (Anspruch auf die Betriebsrente ist nach dem 31. Dezember 2004 entstanden, vgl. § 30g Abs. 2 BetrAVG) ist nur unter den engen Voraussetzungen des § 3 BetrAVG gestattet. Denn grundsätzlich möchte der Gesetzgeber das für die Altersversorgung reservierte Kapital den Arbeitnehmern nicht zur freien Disposition überlassen.

Zu unterscheiden ist ein einseitiges Abfindungsrecht des Arbeitgebers von einem Abfindungsanspruch des Arbeitnehmers.

Einseitig abfinden kann der Arbeitgeber sog. Bagatellanwartschaften. Diese liegen vor, wenn der Monatsbetrag der laufenden Leistung bei Erreichen der vorgesehenen Altersgrenze ein Prozent (2019 West: 31,15 Euro, 2017 Ost: 28,70 Euro) und bei Kapitalleistungen 12/10 (2019 West: 3.738,00 Euro, 2019 Ost: 3.444,00 Euro) der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV) nicht überschreiten würde. Daneben darf der Arbeitnehmer nicht von seinem Recht auf Übertragung der Anwartschaft nach § 4 BetrAVG Gebrauch machen; das Recht des Arbeitnehmers auf Übertragung ginge also vor.

Die Anwartschaft ist auf Verlangen des Arbeitnehmers abzufinden, wenn die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung erstattet worden sind. Die Regelung erstreckt sich nicht auf zwischenzeitlich entstandene Rentenansprüche. Der Arbeitnehmer muss durch Vorlage des Bescheides seines Rentenversicherungsträgers nachweisen, dass die Beiträge erstattet worden sind. Wegen verschiedener internationaler Harmonisierungsvorschriften bei grenzüberschreitenden Ansprüchen werden diese Fälle nicht sehr häufig auftreten.

Die Höhe des Abfindungsbetrages richtet sich nach § 4 Abs. 5 BetrAVG.
Eine Sonderregelung ist für den Insolvenzfall vorgesehen.

Das Abfindungsverbot greift im ungekündigten und fortbestehenden Arbeitsverhältnis grundsätzlich nicht.

2.15 Übertragung

Bei der Übertragung unverfallbarer Anwartschaften und laufender Leistungen ist zwischen der einvernehmlichen Übertragung (§ 4 Abs. 2 BetrAVG) und dem einseitigen Übertragungsanspruch des Arbeitnehmers (§ 4 Abs. 3 BetrAVG) zu unterscheiden.

2.15.1 Einvernehmliche Übertragung

Die einvernehmliche Übertragung erfolgt im Wege der Übertragung mit Übertragungswert (§ 4 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG) oder der Übernahme einer Versorgungszusage (§ 4 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG) – jeweils mit befreiender Wirkung für den ehemaligen Arbeitgeber. Einvernehmen bedeutet eine vertragliche Einigung zwischen Altarbeitgeber, Neuarbeitgeber und Arbeitnehmer. Der Vertrag kann mündlich geschlossen werden, aus Beweisgründen ist eine schriftliche Vereinbarung zu empfehlen.

Hinweis

In der Praxis ist eine Übertragung mit dem Übertragungswert mit Erteilung einer wertgleichen Zusage weiter verbreitet als die unveränderte Übernahme der fremden Versorgungszusage nach § 4 Abs. 2 Nr. 1 i. V. m. § 414 BGB. Letztere Variante kommt vor allem bei konzerninternen Arbeitgeberwechseln in Betracht, weil die jeweiligen Arbeitgeber hier häufig ähnliche Versorgungssysteme haben.

Außerhalb von Konzernstrukturen kann die Übernahme verschiedener fremder Versorgungszusagen von wechselnden Arbeitnehmern zu erheblichen Schwierigkeiten und einer unübersichtlichen „bAV-Landschaft“ führen.

Eine einvernehmliche Übertragung laufender Leistungen scheidet grundsätzlich aus, da Versorgungsempfänger in der Regel keinen neuen Arbeitgeber haben. Bleiben Versorgungsempfänger nach Eintritt des Versorgungsfalles in Beschäftigung, werden sie von der Rechtsprechung behandelt, als seien sie ausgeschieden. Eine befreiende Übernahme der vom alten Arbeitgeber erteilten Versorgungszusage erfordert die unveränderte Übernahme des bestehenden Versorgungsversprechens in vollem Umfang. Der neue Arbeitgeber muss dabei die Zusage nicht nur übernehmen sondern auch fortführen. Es ist üblich, dass für die befreiende Übernahme vom Altarbeitgeber an den Neuarbeitgeber eine Zahlung erbracht wird, die Zahlung ist aber nicht ausschlaggebend für die Wirksamkeit einer derartigen Abrede.

Getrennt zu beurteilen ist die Frage, ob vor oder nach der Übernahme Veränderungen der Zusage möglich sind. Bei Änderungen vor der Übernahme ist nach diesseitiger Auffassung zu prüfen, ob die Änderung einen Teilverzicht im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses darstellt, dem etwa § 3 BetrAVG entgegenstünde. Änderungen nach der Übernahme sind an allgemeinen Grundsätzen zu messen.

Die Übernahme der Zusage hat keinen Einfluss auf das Versorgungsversprechen; Fristen z. B. hinsichtlich einer Unverfallbarkeit oder einer Wartezeit laufen weiter.

Anstelle der Übernahme der bestehenden Versorgungszusage kann das vorhandene Versorgungskapital auf den neuen Arbeitgeber übertragen werden. Mit der vollständigen Übertragung des Versorgungskapitals erlischt die Zusage des alten Arbeitgebers (§ 4 Abs. 6 BetrAVG). In diesem Fall muss der neue Arbeitgeber aus dem übertragenen Versorgungskapital eine (neue) wertgleiche Versorgungszusage nach seinen Versorgungsregeln erteilen. Auf die Neuzusage sind die Regeln zur Entgeltumwandlung entsprechend anzuwenden. Das heißt, dass die Leistungen aus dieser Zusage sofort unverfallbar sind. Die Zusage unterliegt dem sofortigen gesetzlichen Insolvenzschutz.

2.15.2 Übertragungsanspruch

Für Zusagen, die ab dem 01. Januar 2005 erteilt wurden, steht Arbeitnehmern unter gewissen Voraussetzungen ein Recht zu, die Übertragung der Versorgung vom alten auf den neuen Arbeitgeber zu verlangen. Der Anspruch richtet sich sowohl gegen den alten als auch gegen den neuen Arbeitgeber. Wurde eine Direktversicherung oder eine Pensionskassenversorgung bereits im Rahmen der sogenannten versicherungsförmigen Lösung (§ 2 Abs. 2 S. 2 bzw. Abs. 3 S. 2 BetrAVG) auf den Arbeitnehmer übertragen oder führt der Arbeitnehmer die Versicherung / Versorgung mit eigenen Beiträgen fort, so richtet sich der Anspruch direkt gegen den Versorgungsträger. Der Übertragungsanspruch besteht nur für die versicherungsförmigen Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds und nur, wenn der Wert solcher Versicherungen nicht über der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (2019: 80.400 Euro) liegt. Übersteigt der Wert die Beitragsbemessungsgrenze, besteht insgesamt kein Mitnahmeananspruch. Der Arbeitnehmer muss sich innerhalb eines Jahres seit Beendigung des Arbeitsverhältnisses entscheiden, ob er die Übertragung verlangen will. Danach ist eine Übertragung nur noch einvernehmlich mit allen Beteiligten möglich.

2.15.3 Übertragungswert

Bei den Durchführungswegen Direktzusage und Unterstützungskasse entspricht der Übertragungswert dem Barwert des unverfallbaren Anspruchs des Arbeitnehmers zum Übertragungszeitpunkt. Bei den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds entspricht der Übertragungswert dem gebildeten Kapital zum Übertragungszeitpunkt.

2.15.4 Sonstige Rahmenbedingungen für die Übertragung

Die Übertragung wird steuerlich begünstigt unter den Voraussetzungen des § 3 Nr. 55 EStG.

Um die gesetzliche Übertragungsmöglichkeit zu unterstützen, hat die Versicherungsbranche ein Abkommen zur Übertragung zwischen den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds bei Arbeitgeberwechsel beschlossen. Unter den Voraussetzungen des Abkommens kann eine kostenfreie Übertragung des Versorgungskapitals auf einen neuen Versorgungsträger erfolgen.

Für eine Übernahme der Versorgung bei Liquidation des Unternehmens bestehen Sonder Vorschriften.

2.16 Auskunftsanspruch

Gerade im Hinblick auf die Regelungen zur Portabilität in § 4 BetrAVG wurde das Auskunftsrecht des Arbeitnehmers erweitert.

Schon im aktiven Arbeitsverhältnis besteht gegenüber dem Arbeitgeber bzw. dessen Versorgungsträger bei Vorliegen eines berechtigten Interesses ein Anspruch auf schriftliche Mitteilung

- wie hoch die Altersleistung aus der Anwartschaft beim Erreichen der vorgesehenen Altersgrenze sein wird (§ 4a Abs. 1 Nr. 1 BetrAVG) und
- wie hoch der Übertragungswert bei Verwirklichung des Übertragungsanspruchs gem. § 4 Abs. 3 BetrAVG für Pensionsfonds-, Pensionskassen- und Direktversicherungszusagen sein würde (§ 4a Abs. 1 Nr. 2 BetrAVG).

Die Auskunft des Arbeitgebers bzw. Versorgungsträgers ist jedoch nicht automatisch zu erteilen, sondern erfolgt nur auf Verlangen des Arbeitnehmers.

Hinweis

Ein berechtigtes Interesse besteht nicht nur, wenn das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers gekündigt und hierdurch eine gesetzlich unverfallbare Anwartschaft ausgelöst wird. Ein berechtigtes Interesse ist vielmehr bereits dann anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer anführt, dass er z. B. im Bereich der privaten Eigenvorsorge den Aufbau einer zusätzlichen Altersversorgung plant.

Im Übrigen hat der Arbeitgeber eines unverfallbar ausscheidenden Arbeitnehmers ein praktisches Eigeninteresse an der schriftlichen Bescheinigung der unverfallbaren Anwartschaft. Sofern der Versorgungsberechtigte nach einigen oder vielen Jahren seinen Betriebsrentenanspruch anmelden sollte, hat der Arbeitgeber in Form der Mitteilung (Kopie in der Personalakte) auch die für die Berechnung des Betriebsrentenanspruchs notwendigen Angaben zur Hand.

Auch dem neuen Arbeitgeber bzw. dessen Versorgungsträger werden in § 4a Abs. 2 BetrAVG Auskunftspflichten auferlegt. Denn der Arbeitnehmer kann von seinem Recht auf Portabilität nur dann sachgerecht Gebrauch machen, wenn er einschätzen kann, wie hoch seine beim alten Arbeitgeber aufgebaute Altersversorgung im Vergleich zu der vom neuen Arbeitgeber auf Basis des Übertragungswertes zugesagten Altersversorgung ist. Die Auskunftsverpflichteten müssen auf Verlangen des Arbeitnehmers schriftlich mitteilen, in welcher Höhe sich aus dem Übertragungswert ein Anspruch auf Altersversorgung ergeben würde. Für die Ermittlung der Altersleistung ist dabei auf die in der Versorgungsregelung vorgesehene feste Altersgrenze abzustellen. Darüber hinaus muss die Mitteilung des neuen Arbeitgebers die im Leistungsplan abgesicherten Leistungsarten enthalten.

Hinweis

Für die Invaliditäts- bzw. Hinterbliebenenversorgung genügt also ein Hinweis auf deren Existenz; die Höhe oder die Leistungsvoraussetzungen sind nicht zu beziffern.

Die Auskunft nach § 4a BetrAVG stellt eine bloße Wissenserklärung dar und begründet keinen selbstständigen Rechtsanspruch. Sollte sie unrichtig gewesen sein, so kann sie zu einem späteren Zeitpunkt korrigiert werden.

Eine unrichtige Auskunft kann zu Schadensersatzansprüchen des Arbeitnehmers führen, wenn dieser z. B. darlegen und beweisen kann, dass er eine Planung seiner privaten Vorsorge im Vertrauen auf die unrichtige Auskunft unterlassen hat.

2.17 Vorzeitige Altersleistung

Nach § 6 BetrAVG hat der (ehemalige) Arbeitnehmer das Recht, wenn er die Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung als Vollrente in Anspruch nimmt, von seinem Arbeitgeber nach Erfüllung der Wartezeit und sonstiger Leistungsvoraussetzungen auch die Rente aus der betrieblichen Altersversorgung zu verlangen. Dieses Recht steht ihm insbesondere dann zu, wenn er einerseits vor Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze ausscheidet und auch die Versorgungsregelung eine längere Dienstzeit bis zu einer etwaigen festen Altersgrenze oder eben bis zur gesetzlichen Regelaltersgrenze vorsieht. Dem Versorgungsberechtigten soll ermöglicht werden, zeitgleich mit der gesetzlichen Altersrente die betrieblichen Altersleistungen in Anspruch zu nehmen.

Hinsichtlich der Höhe der betrieblichen Altersleistungen finden sich in § 6 BetrAVG keine Bestimmungen. Zu berücksichtigen sind grundsätzlich folgende Faktoren: Der Versorgungsberechtigte hat regelmäßig eine kürzere Dienstzeit erbracht als die Versorgungsregelung für das Erreichen eines betrieblichen Vollrentenanspruchs voraussetzt. Bei einem früheren Rentenbezug ist die Betriebsrente regelmäßig über einen insgesamt längeren Bezugszeitraum zu leisten. Und durch die frühere Auszahlung ergibt sich eine andere Zinslast.

Schließlich und endlich kommt es bei einer vorzeitigen Rentenleistung früher zu einer Rentenanpassung(-sprüfung).

Die Rechtsprechung hat verschiedene Methoden gebilligt, die Höhe einer vorzeitigen Betriebsrente zu berechnen.

2.17.1 Vorzeitige Altersleistung bei betriebstreuem Arbeitnehmer

Versicherungsmathematische Abschläge berücksichtigen eine kürzere Dienstzeit des Versorgungsempfängers, die längere Bezugsdauer und die Zinslast aufgrund der vorzeitigen Zahlung. Zu berücksichtigen ist aber auch, dass der Arbeitgeber früher verpflichtet ist, eine Anpassung(-sprüfung) nach § 16 BetrAVG vorzunehmen.

2.17.2 Versicherungsmathematische Abschläge

Versicherungsmathematische Abschläge werden – analog dem Prinzip in der gesetzlichen Rentenversicherung – in der Regel für jeden Monat der vorgezogenen Inanspruchnahme in Abzug gebracht. In der Praxis oft anzutreffen sind Abschläge im Bereich von 0,4 Prozent bis zu 0,6 Prozent pro Vorgriffsmonat. In welcher Höhe bezogen auf die konkrete Versorgungsregelung versicherungsmathematische Abschläge adäquat sind, richtet sich nach der jeweiligen Ausgestaltung der Versorgungszusage.

Wird die betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung finanziert, ist zu beachten, dass die dem Arbeitnehmer zugesagte vorzeitige Altersleistung dem Gebot der Wertgleichheit entsprechen muss.

Beispiel

Es ist eine Altersleistung ab Vollendung des 67. Lebensjahres in Höhe von 300,00 Euro vorgesehen. Für jeden Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme ist ein versicherungsmathematischer Abschlag in Höhe von 0,5 Prozent vereinbart. Bei Auszahlung einer vorzeitigen Betriebsrente ab Vollendung des 65. Lebensjahres ist diese für 24 Monate, also um zwölf Prozent zu kürzen. Gezahlt werden damit 264,00 Euro.

2.17.3 Unechte versicherungsmathematische Abschläge

Den Begriff des unechten versicherungsmathematischen Abschlags hat das BAG geprägt. Dabei handelt es sich um eine zeitratierliche Kürzung unter entsprechender Anwendung des § 2 BetrAVG. Das Gericht geht von einer Auslegungsregel aus, die im Falle einer lückenhaften Versorgungszusage anzuwenden ist. Eine eigene billigenswerte Regelung in der Versorgungszusage hat jedoch immer Vorrang.

Diese quasi zweite zeitratierliche Kürzung wirkt sich derart aus, als für das bereits beschriebene m / n -tel nunmehr in einem weiteren Rechenschritt folgende Werte einzusetzen sind: m = erreichbare Dienstzeit bis zur vorgezogenen Inanspruchnahme;
 n = insgesamt erreichbare Dienstzeit bis z. B. der festen Altersgrenze.

Kürzungen können nach diesem Prinzip grundsätzlich auch bei vereinbarten Kapitalzahlungen vorgenommen werden.

2.17.4 Vorzeitige Altersleistung bei vorzeitigem Ausscheiden mit unverfallbarer Anwartschaft

Auch dem Arbeitnehmer, der vor Eintritt des Versorgungsfalles das Arbeitsverhältnis beendet hat und im Beendigungszeitpunkt die gesetzlichen Unverfallbarkeitskriterien erfüllte, steht eine vorzeitige Betriebsrente aus der unverfallbaren Anwartschaft zu, wenn er aus der gesetzlichen Rentenversicherung eine Altersrente als Vollrente in Anspruch nimmt.

Die vorzeitige Altersleistung ist nach dem Leistungsplan zu bemessen, der für den ausgeschiedenen Arbeitnehmer maßgeblich war. Bei einer dienstzeitabhängigen Versorgungszusage ist es dabei nicht zulässig, nur die Dienstjahre zu berücksichtigen, die bis zur Inanspruchnahme der vorzeitigen Betriebsrente abgeleistet wurden. Vielmehr sind die Dienstjahre bis zum Erreichen der festen Altersgrenze hoch zu rechnen. Die sich so ergebende Leistung für den betriebstreuen Mitarbeiter ist dann mit der Unverfallbarkeitsquote nach § 2 BetrAVG zu kürzen. Sodann wären ggf. die versicherungsmathematischen Abschläge anzuwenden, die im Ausscheidezeitpunkt maßgeblich waren. Es könnte auch ein unechter versicherungsmathematischer Abschlag zur Anwendung kommen, wenn keine versicherungsmathematischen Abschläge in der Versorgungsregelung vorgesehen sind.

Beispiel

Das Unternehmen bietet betriebliche Altersversorgung über eine Unterstützungskasse an. Der Leistungsplan sieht eine Altersrente von 10,00 Euro für jedes vollendete Dienstjahr vor (feste Altersgrenze: Vollendung des 65. Lebensjahres). Eine Regelung zur Kürzung bei vorzeitiger Inanspruchnahme ist nicht enthalten.

Der Arbeitnehmer ist am 30. Oktober 1936 geboren und gehörte dem Unternehmen vom 01. Oktober 1979 bis zum 31. Oktober 1993 an. Am 02. Januar 1994 verunglückt der ehemalige Arbeitnehmer bei einem Wegeunfall schwer und ist seither invalide. Sein Rentenanspruch gegen die frühere BfA wird seit November 1996 erfüllt; er fordert nunmehr eine Betriebsrente.

Die Schwerbehindertenrente ist eine Altersrente nach § 6 BetrAVG.

Die Versorgungsleistung zum normalen Pensionierungstag läge bei 220,00 Euro. Eine rati-
onelle Kürzung nach § 2 BetrAVG ($m = 169$ Monate, $n = 264$ Monate) führt zu einem ra-
tionalen Anspruch von 140,83 Euro. Die zweite Kürzung wegen der vorzeitigen Inan-
spruchnahme ($m = 205$ Monate, $n = 264$ Monate) führt zu dem zu zahlenden vorzeitigen
Betriebsrentenanspruch von 109,36 Euro.

2.17.5 Direktversicherung, Pensionskasse

Für die Durchführungswege Direktversicherung und Pensionskasse sieht die Kürzung an-
ders aus. Nach § 2 Abs. 2 bzw. 3 BetrAVG können bei Wahl der versicherungsförmigen Lö-
sung die angesammelten Deckungsmittel verwendet werden. Ist eine Kapitalzahlung vor-
gesehen, so wird das Deckungskapital einschließlich aller Überschussanteile verwendet.
Eine Rentenzahlung erfolgt durch „Verrentung“ der zur Verfügung stehenden Mittel.

2.17.6 Pensionsfonds

Für den Pensionsfonds ist im Gesetz keine dem § 2 Abs. 2 bzw. 3 BetrAVG vergleichbare
Regelung getroffen worden. Die Höhe des vorzeitigen Betriebsrentenanspruchs wird sich
regelmäßig aus den Pensionsplänen der Pensionsfonds ergeben.

2.18 Anpassungsprüfungspflicht

Die Pflicht des Arbeitgebers, eine Anpassungsprüfung vorzunehmen, unterscheidet sich
danach, wer die Ansprüche aus der betrieblichen Altersversorgung finanziert. Hinter der
Prüfungspflicht steckt dabei der Wunsch des Gesetzgebers, Betriebsrenten vor einer
schleichenden Entwertung durch Kaufkraftverlust zu schützen.

2.18.1 Arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung

Eine Anpassungsprüfungspflicht trifft den Arbeitgeber im dreijährigen Turnus für von ihm
finanzierte Zusagen. Rechtliche Grundlage ist § 16 Abs. 1 BetrAVG.

Die Entscheidung des Arbeitgebers über eine Anpassung der Betriebsrenten ist das Ergeb-
nis einer Abwägung der Interessen der Versorgungsempfänger an einem Teuerungs-
ausgleich mit der wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers. Eine Anpassung ist nur dann vorzu-
nehmen, wenn sie auch finanziert werden kann. Dazu hat das Bundesarbeitsgericht ent-
schieden, dass sich eine übermäßige Belastung des Arbeitgebers ergibt, wenn es mit eini-
ger Wahrscheinlichkeit unmöglich sein wird, den Teuerungsausgleich aus dem verfügbaren
Wertzuwachs des Unternehmens und dessen Erträgen in der Zeit nach dem letzten Anpas-
sungsstichtag aufzubringen.

Gelangt man zu dem Ergebnis, dass die Betriebsrenten anzupassen sind, so ist die untere Grenze der Anpassung in § 16 Abs. 2 BetrAVG vorgegeben. Es ist minimal der Anstieg des Verbraucherpreisindex für Deutschland – Internetseiten des Statistischen Bundesamtes – (bis 2002: Preisindex für die Lebenshaltung von Vier-Personen-Haushalten von Arbeitern und Angestellten mit mittlerem Einkommen) oder der Anstieg der Nettolöhne vergleichbarer Arbeitnehmergruppen des Unternehmens weiterzugeben.

Anpassungsprüfung, § 16 BetrAVG Kostendruck des Arbeitgebers / Ertragslage des Unternehmens

Durch Anpassung entstehende Mehrkosten belasten das Unternehmen übermäßig.

Die Anpassung kann (teilweise) entfallen.

Prognose zum Anpassungsstichtag:

- kann Arbeitgeber mit einiger Wahrscheinlichkeit den Teuerungsausgleich künftig aus dem verfügbaren Wertzuwachs des Unternehmens und künftigen Erträgen aufbringen?
 - Abschätzen der voraussichtlichen Entwicklung der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens (zu erwartender Wertzuwachs und künftige Erträge in längerfristiger Prognose)
 - Zuordnung der prognostischen Erträge (vorrangig für Substanzerhaltung / angemessene Eigenkapitalausstattung, angemessene Eigenkapitalverzinsung, Arbeitsplatzsicherung, Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit)
 - verbleibende Erträge dem Anpassungsbedarf (Mehraufwendungen, die zum Ausgleich des durch die Reallohnentwicklung begrenzten vollen Kaufkraftverlustes notwendig sind) gegenüberstellen
-

Verpflichtet sich der Arbeitgeber, die laufenden Leistungen jährlich um mindestens ein Prozent anzupassen, so wird er von der Anpassungsprüfungspflicht frei, § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG. Die Befreiungsmöglichkeit gilt allerdings nur für Betriebsrenten, die auf Zusagen ab dem 01. Januar 1999 beruhen.

Die Prüfungspflicht des Arbeitgebers entfällt ebenso, wenn bei den Durchführungswegen Direktversicherung und Pensionskasse ab Rentenbeginn sämtliche Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet werden, § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG.

Auch bei einer Zusage in Form der Beitragszusage mit Mindestleistung, § 16 Abs. 3 Nr. 3 BetrAVG, bei monatlichen Raten im Rahmen eines Auszahlungsplans sowie für Renten ab Vollendung des 85. Lebensjahres im Anschluss an einen Auszahlungsplan, § 16 Abs. 6 BetrAVG, entfällt die Anpassungsprüfungspflicht.

2.18.2 Entgeltumwandlung

Bei Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung über eine Entgeltumwandlung trifft den Arbeitgeber nicht nur eine Anpassungsprüfungspflicht; vielmehr hat er nach § 16 Abs. 5 BetrAVG für Zusagen ab dem 01. Januar 2001 zwingend eine Anpassung vorzunehmen (vgl. § 30c Abs. 3 BetrAVG). Dabei ist nach Durchführungswegen zu unterscheiden.

2.18.2.1 Direktzusage, Unterstützungskasse, Pensionsfonds

In den Durchführungswegen Direktzusage, Unterstützungskasse und Pensionsfonds hat der Arbeitgeber die Rentenleistung jährlich um mindestens ein Prozent anzupassen.

2.18.2.2 Direktversicherung, Pensionskasse

Bei den Durchführungswegen Direktversicherung und Pensionskasse kann der Arbeitgeber alternativ zu dieser Mindestanpassung über entsprechende Vertragsgestaltungen sicherstellen, dass ab Rentenbeginn sämtliche Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet werden.

Für vor dem 01. Januar 2001 erteilte Entgeltumwandlungszusagen bleibt es grundsätzlich bei der Anpassungsprüfungsverpflichtung nach § 16 Abs. 1 und 2 BetrAVG. Von dieser Verpflichtung kann sich der Arbeitgeber für Zusagen ab dem 01. Januar 1999 befreien, wenn er die Voraussetzungen der jährlichen Mindestanpassung von einem Prozent schafft (§ 30c Abs. 1 BetrAVG) oder er unabhängig hiervon bei Direktversicherung oder Pensionskasse ab Rentenbeginn sämtliche Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwenden lässt (§ 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG).

2.18.3 Nachträgliche Anpassung

Durch eine nachträgliche Anpassung soll auf eine Rüge des Versorgungsempfängers hin die Betriebsrente bezogen auf einen zurückliegenden Anpassungsprüfstichtag angepasst werden.

Nach der Rechtsprechung des BAG ist Voraussetzung, dass zu dem zurückliegenden Stichtag zu Unrecht keine ausreichende Anpassung erfolgt ist. Entweder hat der Arbeitgeber überhaupt keine Anpassungsprüfung vorgenommen und eine Anpassung wäre tatsächlich vorzunehmen gewesen. Oder der Arbeitgeber hat sich gegen eine volle oder teilweise Anpassung ausgesprochen, obwohl eine entsprechende Anpassung vorzunehmen gewesen wäre.

Eine solche Rüge des Versorgungsberechtigten gegenüber dem früheren Arbeitgeber muss bestimmte Fristen einhalten.

Hat der Arbeitgeber ausdrücklich eine Anpassungsentscheidung getroffen oder gibt er durch sein Verhalten zu verstehen, dass es mit der Entscheidung sein Bewenden haben soll, so muss der Versorgungsempfänger, wenn er die Entscheidung für unrichtig hält, noch vor dem nächsten Anpassungsprüfungsstichtag gegenüber dem Arbeitgeber seinen Anspruch geltend machen. Macht der Versorgungsberechtigte seinen Anspruch nicht innerhalb dieser drei Jahre geltend, so erlischt sein Anspruch auf Korrektur der früheren Entscheidung.

War der Arbeitgeber vollkommen untätig, hat er also die Betriebsrenten weder erhöht, noch sich zur Anpassung in irgendeiner Art und Weise geäußert, so unterstellt die Rechtsprechung drei Jahre nach dem betreffenden Prüfungstermin eine stillschweigende Erklärung des Arbeitgebers, dass er zum zurückliegenden Stichtag keine Anpassung vornehmen wollte. Der Versorgungsberechtigte kann dann die stillschweigend abgelehnte Entscheidung innerhalb von weiteren drei Jahren bis zum nächsten Prüfungstermin rügen. Er hat in diesem Fall also sechs Jahre Zeit, um bei dem Arbeitgeber zu rügen.

Im Falle einer rechtzeitigen Rüge ist zu prüfen, ob eine Anpassung zum Zeitpunkt der in Streit stehenden Anpassungsprüfung zu Recht unterblieben ist. Eine nachträgliche Anpassung setzt voraus, dass sie den Arbeitgeber nach seiner damaligen wirtschaftlichen Lage nicht überfordert. In diesem Zusammenhang kann die zwischenzeitlich eingetretene tatsächliche wirtschaftliche Entwicklung die frühere Prognose bestätigen oder entkräften; nur insoweit sind die wirtschaftlichen Daten bis zur letzten Tatsachenverhandlung zu berücksichtigen.

Gesondert zu prüfen ist daneben, ob sich der rügende Versorgungsempfänger die Einrede der Verjährung entgegenhalten lassen muss.

2.18.4 Nachholende Anpassung

Von der nachträglichen Anpassung ist die nachholende Anpassung zu unterscheiden. Hat der Arbeitgeber wegen schlechter wirtschaftlicher Lage die Anpassung (teilweise) unterlassen, ist aber zu einem späteren Prüfungstermin im Stande, die Anpassung vorzunehmen, so muss er auch die im früheren Anpassungszeitraum zu Recht unterbliebene Anpassung zum Folgeprüfungsstichtag nachholen. Dies ist die Konsequenz der Rechtsprechung des BAG, nach der sich das Anpassungsinteresse der Versorgungsempfänger nach dem seit Rentenbeginn eingetretenen Kaufkraftverlust richtet, soweit dieser nicht durch vorhergehende Anpassungen ausgeglichen wurde. Damit wirkt die nachholende Anpassung – anders als die nachträgliche – lediglich für die Zukunft und führt nicht zu einer Nachzahlungsverpflichtung des Arbeitgebers.

Für Prüfungszeiträume ab dem 01. Januar 1999 schränkt § 16 Abs. 4 BetrAVG die von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze zur nachholenden Anpassung ein. Im Falle einer zu Recht unterbliebenen Anpassung besteht keine Verpflichtung des Arbeitgebers, das Anpassungsdefizit in der Zukunft nachzuholen, so dass sowohl der im maßgeblichen dreijährigen Prüfungszeitraum verzeichnete Anstieg des Verbraucherpreisindex als auch die in

diesem Zeitraum zu verzeichnenden Realloohnerhöhungen bei nachfolgenden Anpassungsentscheidungen dauerhaft unberücksichtigt bleiben dürfen. Zu Recht unterlassen ist eine Anpassung dann, wenn der Arbeitgeber aufgrund der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens nicht oder nicht in vollem Umfang zur Anpassung der laufenden Leistung verpflichtet ist.

Nach § 16 Abs. 4 S. 2 BetrAVG gilt eine Anpassung als zu Recht unterblieben, wenn der Arbeitgeber dem Versorgungsempfänger die wirtschaftliche Lage des Unternehmens schriftlich darlegt, der Versorgungsempfänger nicht binnen drei Kalendermonaten nach Zugang der Mitteilung schriftlich widersprochen hat und er auf die Rechtsfolgen eines nicht fristgemäßen Widerspruchs hingewiesen wurde. Wenn sämtliche Voraussetzungen vorliegen, wird unwiderleglich vermutet, dass die Anpassung zu Recht unterblieben ist.

Die Anforderungen an die schriftliche Darlegung der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens sind gesetzlich nicht geregelt. Dem Arbeitgeber steht grundsätzlich ein Beurteilungsspielraum zu, in welchem Umfang dem Versorgungsberechtigten Informationen erteilt werden müssen. Dem Versorgungsberechtigten müssen die aus Sicht des Arbeitgebers maßgeblichen Informationen jedenfalls soweit offengelegt werden, dass eine eigenständige Überprüfung durch den Versorgungsberechtigten erfolgen kann.

2.19 Insolvenzsicherung

Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung sind für Versorgungsanwärter nur werthaltig, wenn sie im Rentenfall durchgesetzt werden können. Probleme können dann entstehen, wenn der Arbeitgeber wegen Insolvenz nicht in der Lage ist, seine Versorgungsverpflichtungen zu erfüllen. Um in einem solchen Fall die Zahlung von Versorgungsleistungen sicherzustellen, wurde der PSV gegründet.

2.19.1 Träger der Insolvenzsicherung

Träger der Insolvenzsicherung ist der Pensionssicherungsverein (PSV) in Köln. Er übernimmt die Insolvenzsicherung für gesetzlich unverfallbare Anwartschaften sowie laufende Leistungen.

Darüber hinaus vom Arbeitgeber zugesagte – lediglich – vertragliche Unverfallbarkeiten werden vom PSV im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers nicht übernommen. Für vertraglich unverfallbare Anwartschaften muss gegebenenfalls eine andere Form der Sicherung gegen Insolvenz des Arbeitgebers abgeschlossen werden.

2.19.2 Verhältnis von Arbeitgeber und PSV

Das Verhältnis von Arbeitgeber und PSV ist in den §§ 10 - 12 BetrAVG geregelt. Im Einzelnen sind dies Melde-, Auskunfts- und Mitteilungspflichten sowie die Beitragszahlung.

2.19.3 Insolvenzpflichtige Arbeitgeber

Der öffentlich-rechtlichen Melde- und Beitragspflicht gegenüber dem PSV unterliegen diejenigen Arbeitgeber, die eine betriebliche Altersversorgung über einen oder verschiedene insolvenzsicherungspflichtige Durchführungswege anbieten.

Von der Insolvenzsicherungspflicht nicht betroffen sind Bund, Länder, Gemeinden und die Körperschaften, Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts, bei denen das Insolvenzverfahren nicht zulässig ist, sowie solche juristischen Personen des öffentlichen Rechts, bei denen der Bund, ein Land oder eine Gemeinde kraft Gesetzes die Zahlungsfähigkeit sichert.

2.19.4 Insolvenzsicherungspflichtige Durchführungswege

Insolvenzsicherungspflichtige Durchführungswege sind

- die Direktzusage,
- die Unterstützungskassenzusage,
- die Pensionsfondszusage,
- die Direktversicherungszusage in den Fällen, in denen dem Versorgungsberechtigten nur ein widerrufliches Bezugsrecht eingeräumt ist oder bei unwiderruflichem Bezugsrecht die Ansprüche aus dem Versicherungsvertrag abgetreten, verpfändet
- oder beliehen sind.

Insolvenzsicherungsfreie Durchführungswege sind damit

- Pensionskassenzusagen,
- Direktversicherungszusagen mit unwiderruflichem Bezugsrecht, bei denen die Ansprüche aus dem Versicherungsvertrag weder abgetreten, verpfändet noch beliehen sind.

2.19.5 Beitragszahlung

Die insolvenzsicherungspflichtigen Arbeitgeber haben bis zum 30. September eines Jahres eine Meldung über die Summe der Bemessungsgrundlage des Vorjahres abzugeben.

Auf Basis der über die einzelnen Bemessungsgrundlagen ermittelten Werte wird regelmäßig im November eines Jahres vom Vorstand mit Zustimmung des Aufsichtsrates des PSV der für alle Arbeitgeber einheitliche Beitragssatz für das laufende Jahr festgesetzt.

2.19.6 Verhältnis von Versorgungsberechtigtem und PSV

Das Verhältnis zwischen Versorgungsberechtigtem und PSV bestimmt sich nach den §§ 7 bis 9 BetrAVG.

2.19.7 Sicherungsfälle

Die Einstandspflicht des PSV wird grundsätzlich durch die Insolvenz des Arbeitgebers (Sicherungsfall) ausgelöst (vgl. § 7 BetrAVG).

Ein Sicherungsfall liegt vor, wenn

- über das Vermögen oder den Nachlass des Unternehmens das Insolvenzverfahren eröffnet worden ist,
- der Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens mangels Masse abgewiesen worden ist,
- der PSV einem außergerichtlichen Vergleich des Arbeitgebers mit seinen Gläubigern zur Abwendung eines Insolvenzverfahrens zugestimmt hat,
- bei vollständiger Beendigung der Betriebstätigkeit im Geltungsbereich des Gesetzes ein Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens nicht gestellt worden ist und ein Insolvenzverfahren offensichtlich mangels Masse nicht in Betracht kommt.

Zu den Sicherungsfällen gehört dagegen nicht die Liquidation eines Unternehmens. Für den Fall einer freiwilligen Auflösung hat der Inhaber sicherzustellen, dass seine gesamten Zahlungsverpflichtungen, also auch die Versorgungsverpflichtungen, erfüllt werden. Erst dann darf das Unternehmen im Handelsregister gelöscht werden. § 4 Abs. 4 BetrAVG gibt Arbeitgebern, die eine Zusage auf betriebliche Altersversorgung gegeben haben die Möglichkeit, bei Einstellung der Betriebstätigkeit oder Unternehmensliquidation die Zusage auf eine Pensionskasse oder ein Unternehmen der Lebensversicherung zu übertragen. Steuerrechtlich wird die Übertragung durch § 3 Nr. 65 EStG flankiert, der den an die Pensionskasse / das Lebensversicherungsunternehmen zu zahlenden Einmalbetrag lohnsteuerfrei stellt. Die späteren Auszahlungen werden gem. § 19 EStG besteuert.

2.19.8 Leistungen des PSV

Im Falle der Insolvenz steht der PSV für Versorgungsempfänger und Versorgungsanwärter mit unverfallbarer Anwartschaft ein.

Versorgungsempfänger sind Personen mit Ansprüchen aus betrieblicher Altersversorgung auf laufende oder einmalige Leistungen; dazu gehören auch Versorgungsberechtigte, die bei Eintritt des Sicherungsfalles die Voraussetzungen für einen Versorgungsanspruch voll erfüllt, aber noch keine Leistungen bezogen haben, so genannte technische Rentner.

Versorgungsanwärter mit unverfallbarer Anwartschaft sind Arbeitnehmer, auch ehemalige Arbeitnehmer und Personen, die nicht Arbeitnehmer sind, wenn Ihnen aus Anlass ihres Arbeitsverhältnisses bzw. ihrer Tätigkeit für das Unternehmen Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung zugesagt worden sind. Ihre darauf beruhende

Anwartschaft ist nach § 7 Abs. 2 BetrAVG insolvenzgeschützt, wenn sie bei Eintritt des Sicherungsfalles oder vorherigem Betriebsaustritt des Arbeitnehmers unverfallbar ist.

Die Höhe der Leistungen, die der PSV gewährt, ist gem. § 7 Abs. 3 BetrAVG begrenzt. Die maximale monatliche Rente beträgt das Dreifache der zum Zeitpunkt der ersten Fälligkeit maßgebenden monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV. Für das Jahr 2019 sind dies Monatsrenten in Höhe von 9.345,00 Euro für die alten Bundesländer und 8.610,00 Euro für die neuen Bundesländer.

Der PSV ist nicht an die Anpassungsprüfungspflicht des § 16 BetrAVG gebunden und muss deshalb keine Anpassungen vornehmen.

2.20 Betriebliche Mitbestimmung

Die Mitbestimmung des Betriebsrates bei Sachverhalten der betrieblichen Altersversorgung ergibt sich gegebenenfalls aus § 87 BetrVG. Über die Regelung des § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG bestimmt der Betriebsrat zwingend bei Form, Ausgestaltung und Verwaltung von bestimmten Sozialeinrichtungen mit. Das zwingende Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bezieht sich darüber hinaus auf alle Fragen der betrieblichen Lohngestaltung.

Betriebliche Versorgungsleistungen werden als zusätzliches Entgelt für eine vom Arbeitnehmer erbrachte Betriebstreue verstanden. Unter diesem Blickwinkel unterliegen sie der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Dies gilt insbesondere für Direktzusagen und Direktversicherungen.

Soweit die betriebliche Altersversorgung über eine Unterstützungskasse oder Pensionskasse erbracht wird, handelt es sich bei diesen Versorgungsträgern um Sozialeinrichtungen nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG. Sind allerdings unterschiedliche, voneinander unabhängige Unternehmen Mitglied bzw. Trägerunternehmen einer sogenannten überbetrieblichen Unterstützungs- bzw. Pensionskasse, so entfällt der Mitbestimmungstatbestand des § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG; die Mitbestimmung regelt sich hier über das allgemeine Lohngestaltungs-Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Mitbestimmungspflichtiger Tatbestand ist das Abstimmungsverhalten des Arbeitgebers im Gremium der Sozialeinrichtung.

Hinweis

Eine vom Arbeitgeber zur (teilweisen) Auslagerung des Risikos und zur (teilweisen) Ausfinanzierung einer betrieblichen Versorgungszusage abgeschlossene Rückdeckungsversicherung stellt keine Sozialeinrichtung im Sinne der Mitbestimmungsregelung dar, so dass dem Betriebsrat auch kein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Verwendung der in diesem Versicherungsvertrag erzielten Überschussbeteiligung zusteht.

2.20.1 Anknüpfung der Mitbestimmung

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats beziehen sich generell auf Angelegenheiten mit kollektivem Bezug. Die Vereinbarung einer echten Individualzusage unterliegt folglich nicht dem zwingenden Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats.

Mitbestimmungsrechte finden darüber hinaus dort ihre Grenzen, wo gesetzliche oder tarifliche Regelungen bestehen, vgl. § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG.

2.20.2 Umfang der Mitbestimmung

Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hat den inhaltlichen Umfang des Mitbestimmungsrechts abgegrenzt. Ausgehend von der Tatsache, dass die Gewährung arbeitgeberfinanzierter betrieblicher Versorgungsleistungen in Deutschland grundsätzlich auf freiwilliger Basis erfolgt, hat das Gericht zu Gunsten des Arbeitgebers einen mitbestimmungsfreien Raum definiert:

- die unternehmerische Entscheidung, ob überhaupt finanzielle Mittel für ein betriebliches Versorgungssystem zur Verfügung gestellt werden,
- die Entscheidung, in welchem Umfang finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt werden (Dotierungsrahmen),
- die Entscheidung hin zu einem oder mehreren Durchführungswegen,
- die Entscheidung über den versorgten Mitarbeiterkreis.

Daneben sind Entscheidungen des Arbeitgebers grundsätzlich nicht mitbestimmungspflichtig, die nicht die Lohngestaltung beeinflussen, wie z. B. ein Wechsel des Durchführungsweges oder die Auswahl oder ein Wechsel des Versicherungsunternehmens bei der Direktversicherung.

2.20.3 Entgeltumwandlung

Die Mitbestimmung erstreckt sich nicht auf den Anspruch auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG an sich. Der Arbeitnehmer kann diesen Anspruch ohne Einflussnahme Dritter durchsetzen. Die maßgeblichen Gestaltungsrechte liegen bei dem einzelnen Arbeitnehmer, dem Arbeitgeber und etwa Tarifvertragsparteien.

Gewisse Rahmenbedingungen könnten allerdings Gegenstand freiwilliger Betriebsvereinbarungen sein, so etwa die Wahl des Durchführungsweges oder des einzelnen Leistungsumfangs.

Der Arbeitgeber ist innerhalb des ihm verbleibenden Gestaltungsraumes über § 75 Abs. 1 BetrVG an die Grundsätze von Recht und Billigkeit sowie an den Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden. So hat der Arbeitgeber etwa einen Entscheidungsspielraum bei der Auswahl des Versorgungsträgers. Unter Berücksichtigung der Interessen beider Parteien und des in diesem Bereich Üblichen kann der Arbeitnehmer nicht die für ihn zweckmäßigste Versorgungslösung erwarten; der Arbeitgeber indes muss bei der Auswahl des Versorgungsträgers die nach § 276 BGB objektiv erforderliche Sorgfalt beachten. Zu berücksichtigen sind die konkreten Umstände des Einzelfalls, wie z. B. Kosten-Nutzen-Aspekte, die Größe des Arbeitgeberunternehmens (hinsichtlich des Aufwands bei der Auswahlentscheidung), das Interesse an einer Verwaltungsminimierung, die Qualität der Arbeitnehmerinformation.

Hinsichtlich des Durchführungsweges besteht eine gewisse Privilegierung der versicherungsförmigen Durchführungswege. Denn der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, ein Angebot des Arbeitgebers auf eine Direktzusage oder eine Unterstützungskassenzusage anzunehmen. Soweit eine individualrechtliche Vereinbarung nicht zustande kommt, hat der Arbeitgeber nach § 1a Abs. 1 S. 3 BetrAVG das seinerseits Erforderliche getan, wenn er entweder den Durchführungsweg Pensionskasse oder den des Pensionsfonds anbietet. Nimmt der Arbeitnehmer ein entsprechendes Angebot des Arbeitgebers nicht an, so wird eine Entgeltumwandlung nicht durchgeführt. Unterbreitet der Arbeitgeber aber überhaupt kein Angebot zur Durchführung der Entgeltumwandlung, verbleibt dem Arbeitnehmer als Auffanglösung die Umsetzung über eine Direktversicherung. Hierzu wäre der Arbeitgeber dann gesetzlich verpflichtet.

Aus der abgestuften gesetzlichen Regelung ergibt sich, dass seitens des Arbeitgebers die Wahl eines versicherungsförmigen Durchführungsweges (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds) einseitig durchgesetzt werden kann. Die konkrete Wahl des externen Versorgungsträgers trifft dabei ebenfalls der Arbeitgeber.

2.20.4 Mitbestimmungsverfahren

Wird die betriebliche Altersversorgung über eine rechtlich selbstständige Sozialeinrichtung, also über eine Unterstützungskasse oder Pensionskasse durchgeführt, so kann die Mitbestimmung über zwei Alternativen ausgeübt werden.

Soweit nichts anderes vereinbart ist, müssen mitbestimmungspflichtige Fragen zunächst zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat behandelt werden; der Arbeitgeber muss dann dafür Sorge tragen, dass die Sozialeinrichtung die getroffene Regelung übernimmt (zweistufige Lösung).

Die Betriebsparteien können allerdings vereinbaren, dass der Betriebsrat Vertreter in die Organe der Sozialeinrichtung entsendet und mitbestimmungsrechtliche Fragen ausschließlich in den paritätisch besetzten satzungsmäßig vorgesehenen Beschlussgremien der Sozialeinrichtung behandelt werden (organschaftliche Lösung).

Handelt es sich bei der mitbestimmten Sozialeinrichtung um einen überbetrieblichen Versorgungsträger, an dem mehrere Trägerunternehmen beteiligt sind, kann sich die Verwirklichung der Mitbestimmung schwierig gestalten. Die Gremien dieser Versorgungseinrichtung treffen ihre Entscheidungen über Form, Ausgestaltung und Verwaltung mehrheitlich. Dies kann dazu führen, dass die Interessen eines Trägerunternehmens nicht berücksichtigt werden. In diesen Fällen reduziert sich das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats auf das Abstimmungsverhalten des Arbeitgebers innerhalb der Entscheidungsgremien. Kann sich der Arbeitgeber nicht durchsetzen, ist dennoch das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gewahrt.

Merksatz

Bei überbetrieblichen Versorgungseinrichtungen scheidet mithin die oben genannte organschaftliche Lösung für die betriebliche Mitbestimmung aus.

In vielen Fällen dürfte die organschaftliche Lösung für die betriebliche Mitbestimmung bei Pensionskassen ausscheiden. Die Vorschrift des § 7a Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG) stellt hohe Anforderungen an die fachliche Eignung von Geschäftsleitern. Betriebsratsmitglieder werden diese Anforderungen nur selten erfüllen können, so dass nicht eine Mitarbeit im Vorstand, sondern im Aufsichtsrat in Betracht käme. Eine bloß kontrollierende (Aufsichtsrats-) Funktion genügt jedoch den Anforderungen einer Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG nicht.

Ansprechpartner / Impressum

Sandra Beck

Grundsatzabteilung Recht

Telefon 089-551 78-229

Telefax 089-551 78-233

sandra.beck@vbw-bayern.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

Herausgeber

vbw

Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbw-bayern.de

© vbw Oktober 2019