

Betriebliche Altersversorgung

Eine **betriebliche Altersversorgung** (bAV) liegt vor, wenn der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer aus Anlass eines Arbeitsverhältnisses Versorgungsleistungen bei Alter, Invalidität und/oder Tod zusagt. Die betriebliche Altersversorgung gehört zur zweiten Schicht der Altersvorsorge und wird in § 1 des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) definiert.

In der bAV stehen folgende Durchführungswege zur Verfügung:

- Direktzusage: Arbeitgeber bildet Rückstellungen; frei in der Art der Geldanlage, beitragspflichtig im Pensionssicherungsverein
- Unterstützungskasse: Rückgedeckt oder „reservepolsterfinanziert“; gewährt formal keinen Rechtsanspruch, beitragspflichtig im Pensionssicherungsverein
- Pensionskasse (PK): Selbständiges Versicherungsunternehmen; Einzahlungen sind steuerlich limitiert
- Direktversicherung (DV): Produkt einer Lebensversicherungsgesellschaft; seit 2005: viele Analogien zur Pensionskasse (insbesondere steuerlich)
- Pensionsfonds (PF): neuer Durchführungsweg, hohe Aktienquote zulässig, beitragspflichtig im Pensionssicherungsverein

Die Durchführungswege Unterstützungskasse, Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds werden auch als mittelbare Durchführungswege bezeichnet, da die Durchführung bei einem rechtlich selbstständigen Unternehmen erfolgt. Sie werden auch als versicherungsförmige Durchführungswege bezeichnet.

Für die Auswahl des Durchführungsweges sind neben der gewünschten Höhe der zugesagten Leistung arbeitgeberseits auch steuer- und bilanzrechtliche sowie unternehmenspolitische Gründe entscheidend.

Eine betriebliche Altersvorsorge beruht auf einer arbeitsrechtlichen Zusage des Arbeitgebers. Zusagen können einzelvertraglich (individuell durch Arbeitsvertrag) oder auch als Zuwendung an bestimmte Gruppen im Betrieb, letztlich kollektivvertraglich (Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag) erklärt werden.

Zusagearten

- Leistungszusage: Der Arbeitgeber sagt seinem Arbeitnehmer eine bestimmte Leistung (z. B. 1.000 € Rente, 100.000 € Kapitalleistung od. 100.000 € bei Tod od. Invalidität) zu.
- Beitragsorientierte Leistungszusage (BoLZ): Diese Zusage wird üblicherweise bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen verwendet. Der Arbeitgeber sagt seinem Arbeitnehmer zu, regelmäßig oder einmalig einen bestimmten Betrag an eine Versorgungseinrichtung zu zahlen und sagt damit die sich

daraus ergebende Leistung zu (z. B. bei einer Direktversicherung die garantierte Ablaufleistung).

- Beitragszusage mit Mindestleistung: Eingeführt für den Pensionsfonds. Heute erweitert. Arbeitgeber haftet für die eingezahlten Beiträge abzüglich der planmäßigen Beiträge für biometrische Risiken (Alter, Invalidität, Tod). Ein Vorteil dieser Zusageform besteht darin, dass den Arbeitgeber in der Rentenphase des Arbeitnehmers keine Anpassungsprüfpflicht trifft (§ 16 Absatz 3 BetrAVG).

Eine reine Beitragszusage, also das Versprechen des Arbeitgebers, einen bestimmten Beitrag in eine Altersvorsorge einzuzahlen und dem Arbeitnehmer das Kapitalanlagerisiko zu überlassen, ist nicht möglich. Der Arbeitgeber haftet immer für die abgegebene Zusage.

Betriebliche Altersvorsorge kann für Arbeitnehmer: genauer Angestellte, Arbeiter, Auszubildenden und nicht-beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH (soweit letztere nicht als selbständige Unternehmer gelten) und Mitglieder des Vorstandes (bei Aktiengesellschaften) und Unternehmer-Arbeitnehmern (beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH) zugesichert werden.

Weiterhin kann betriebliche Altersversorgung für Betriebsfremde aus Anlass einer (ausschließlichen) Tätigkeit für ein Unternehmen zugesagt werden.

Für Unternehmer (rechtlich: Selbständige) ist betriebliche Altersversorgung nicht möglich.

Folgen bei Ausscheiden bei DV, PK, PF

Die Zusageart hat bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen auch Auswirkungen auf die Portabilität, die Berechnung des unverfallbaren Anspruchs bei Ausscheiden und die sich daraus ergebenden Haftungsfolgen für den Arbeitgeber.

- Bei der Leistungszusage ist die Übertragung des Guthabens auf einen neuen Arbeitgeber nicht möglich. Bei Ausscheiden des Arbeitnehmers wird dessen unverfallbare Anwartschaft nach dem sogenannten ratierlichen- oder pro-rata-temporis-Verfahren errechnet. Dies gilt für alle Durchführungswege. Rechnerisch wird die zugesagte Leistung genommen (z. B. 1000 € Monatsrente zum 65. Lebensjahr) und mit der möglichen und tatsächlichen Beschäftigungszeit (Eintritt mit 35 = 30 mögliche Jahre Betriebszugehörigkeit mit 65) ins Verhältnis gesetzt: Ein Ausscheiden mit 45 (= 10 Jahre Betriebszugehörigkeit) geteilt durch 30 Jahre möglicher Zugehörigkeit ergibt 1/3 von 1.000 € (zugesagter Rente) also 333 € Monatsrente.
- Der Vorteil der "Beitragsorientierten Leistungszusage" liegt darin, dass nach § 2 Abs. 2 Satz 1 - 3 Betriebsrentengesetz, das "Versicherungsvertragliche Verfahren" angewendet werden kann. Erfüllt der Arbeitgeber die

Voraussetzungen nach § 2 Abs. 2 Satz 2, wird der Versicherungsvertrag - haftungsbefreiend für den Arbeitgeber - auf den Arbeitnehmer übertragen.

- Beim versicherungsvertraglichen Verfahren wird der Versicherungsvertrag mit dem Anteilsguthaben zum Ausscheidetatum beim alten Arbeitgeber per Versicherungsnehmerwechsel auf den Arbeitnehmer übertragen. Dieser kann den Vertrag dann mit eigenen Beiträgen fortführen oder ihn per Versicherungsnehmerwechsel auf einen neuen Arbeitgeber (§ 4 Abs. 2 BetrAVG) oder auf ein anderes Versicherungsunternehmen (§ 4 Abs. 3 BetrAVG) übertragen lassen.
- Die "Beitragszusage mit Mindestleistung" wurde für den Pensionsfonds eingeführt. Da hier das versicherungsvertragliche Verfahren nicht angewendet werden kann, haftet der Arbeitgeber nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers grundsätzlich für den gesamten Vertrag (auch für privat eingezahlte Beiträge), bis der Vertrag nach einem Arbeitgeberwechsel auf einen neuen Arbeitgeber per Versicherungsnehmerwechsel übertragen wurde.

Unverfallbarkeit

Scheidet ein Arbeitnehmer vor Eintritt des Versorgungsfalls (Erreichen der Altersgrenze, Tod oder Invalidität) aus dem Unternehmen aus, bleibt ihm eine Anwartschaft erhalten, wenn die gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen erfüllt sind. Der Arbeitgeber kann zum Vorteil des Arbeitnehmers von diesen Grenzen ganz oder teilweise abweichen (vertragliche Unverfallbarkeit).

Gesetzliche Unverfallbarkeit

Zusagen, die seit dem 1. Januar 2009 abgegeben werden, erreichen die gesetzliche Unverfallbarkeit, wenn sie zum Zeitpunkt des Ausscheidens des Arbeitnehmers aus dem Betrieb mindestens 5 Jahre bestanden haben und der Arbeitnehmer zudem das 25. Lebensjahr vollendet hat. Bei älteren Zusagen gilt der gleiche Zusagenzeitraum und kumulativ die Vollendung des 30. Lebensjahres.

Sofortige Unverfallbarkeit

Entgeltumwandlungen sind seit 2001 sofort unverfallbar. Zusagen sind mithin ab der ersten Beitragszahlung des Arbeitnehmers unverfallbar.

Nach § 16 BetrAVG ist der Arbeitgeber verpflichtet, "alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu prüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden". Bei dieser Prüfung (=heißt nicht, dass alle 3 Jahre die Leistungen tatsächlich erhöht werden müssen) darf der Arbeitgeber die wirtschaftliche Lage des Unternehmens mit berücksichtigen. Sofern die wirtschaftliche Lage des Unternehmens eine Steigerung zulässt, hat der Arbeitgeber sich am Verbraucherpreisindex für Deutschland oder an der Nettolohnentwicklung

vergleichbarer Arbeitnehmergruppen des Unternehmens im Prüfungszeitraum (§ 16 Abs. 2 BetrAVG) zu orientieren.

Da dieses Verfahren sehr aufwendig ist, hat der Gesetzgeber Möglichkeiten geschaffen, auf die Anpassungsprüfungspflicht zu verzichten bzw. die Anpassungsprüfungspflicht als erfüllt gelten zu lassen (§ 16 Abs. 3 BetrAVG). Tatbestände sind:

- Die laufenden Leistungen werden jährlich um mindestens 1% erhöht.
- Die bAV wird über eine Direktversicherung oder Pensionskasse durchgeführt und dort ist vorgesehen, dass sämtliche Überschüsse zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet werden.
- Eine Beitragszusage mit Mindestleistung wurde erteilt.

Hat der Arbeitgeber die Anpassung geprüft und kommt zu dem Ergebnis, dass die Leistungen nicht angepasst werden müssen oder können, muss diese unterbliebene Anpassung nicht nachgeholt werden (§ 16 Abs. 4 BetrAVG).

Bei Entgeltumwandlungen muss die Rente entweder um 1% pro Jahr erhöht werden oder es werden die Überschüsse vollständig zur Erhöhung der Leistungen vorgesehen.

Gesetzliche Insolvenzversicherung

Gesetzlich unverfallbare Anwartschaften ebenso wie laufende Leistungen zugunsten von Arbeitnehmern sind bei der Direktzusage, der Unterstützungskasse und dem Pensionsfonds über den Pensionssicherungsverein insolvenzgeschützt. Der Schutz besteht innerhalb bestimmter Leistungsgrenzen (§ 7 Abs. 3 BetrAVG). Für Inhaber von verfallbaren Versorgungsanwartschaften oder für Nicht-Arbeitnehmer (z.B. Organmitglieder von Kapitalgesellschaften, z.B. Vorstandsmitglieder von Aktiengesellschaften) bieten sich stattdessen oder zusätzlich Insolvenzversicherungsmöglichkeiten über die Verpfändung von Rückdeckungsversicherungsverträgen oder die sogenannte Contractual Trust Arrangements, kurz CTA genannt, an.

Auswirkungen für den Arbeitgeber

Je nach Durchführungsweg ergeben sich unterschiedliche Auswirkungen:

- Der Arbeitgeber haftet für die erteilte Versorgungszusage. Dadurch kann es im Leistungsfall zu einer Nachschusspflicht des Arbeitgebers kommen.
- Bei einer Entgeltumwandlung werden Sozialversicherungsbeiträge einschließlich der Beiträge zur Berufsgenossenschaft auf die umgewandelten Beiträge gespart, jedoch nur bis zur jährlichen Beitragshöhe von 8% der Beitragsbemessungsgrenze.

- Ab Januar 2022 muss jeder Arbeitgeber, der eine Entgeltumwandlung über eine Direktversicherung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds durchführt und dabei Sozialversicherungsbeiträge einspart, 15 % des umgewandelten Entgeltes, höchstens jedoch die eingesparten SV Beiträge als Zuschuss leisten. Das gilt für alle Entgeltumwandlungsvereinbarungen, unabhängig vom Zeitpunkt des Abschlusses und der Art der Umwandlung (Individuelle oder Kollektivrechtliche Entgeltumwandlungsvereinbarung). Ausnahme ist hier nur, wenn ein Tarifvertrag Anwendung findet.
- Bei einer Direktzusage muss der Arbeitgeber Pensionsrückstellungen in seiner Bilanz ausweisen. Dies kann auch bei anderen Durchführungswegen der Fall sein.