

Nikolai Laßmann/Dietmar Röhricht

Betriebliche Altersversorgung



mit CD-ROM

Betriebs- und
Dienstvereinbarungen

Analyse und Handlungsempfehlungen

Nikolai Laßmann/Dietmar Röhrich
Betriebliche Altersversorgung

Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Analyse und Handlungsempfehlungen

Eine Schriftenreihe der Hans-Böckler-Stiftung

Nikolai Laßmann/Dietmar Röhricht

Betriebliche Altersversorgung

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

© 2010 by Bund-Verlag GmbH, Frankfurt am Main

Redaktion: Dr. Manuela Maschke, Hans-Böckler-Stiftung

Herstellung: Birgit Fieber, Frankfurt am Main

Umschlaggestaltung: Neil McBeath, Stuttgart

Satz: Dörlemann Satz, Lemförde

Druck: Druckhaus »Thomas Müntzer«, Bad Langensalza

Printed in Germany 2010

ISBN 978-3-7663-3943-0

Alle Rechte vorbehalten,
insbesondere die des öffentlichen Vortrags, der Rundfunksendung
und der Fernsehausstrahlung, der fotomechanischen Wiedergabe,
auch einzelner Teile.

www.bund-verlag.de

www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	9
Abkürzungsverzeichnis	10
1. Rahmenbedingungen	11
2. Regelungsinhalte	15
2.1 Präambel, Anlass und Ziele	15
2.2 Geltungsbereich, Begünstigte	17
2.2.1 Versorgung aller Beschäftigten	17
2.2.2 Versorgung abgegrenzter Gruppen	18
2.2.3 Von der Versorgung Ausgeschlossene	19
2.3 Arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung	20
2.4 Arbeitnehmerfinanzierte Altersversorgung/Entgelt- umwandlung	22
2.4.1 Anspruch und Formen	22
2.4.2 Umwandelbare Entgeltbestandteile	23
2.4.3 Ober- und Untergrenzen des Umwandlungs- betrages	24
2.4.4 Laufzeit der Umwandlungsvereinbarung	26
2.4.5 Wahlrechte	28
2.4.6 Entgeltumwandlungsvereinbarungen	43
2.5 Mischfinanzierung	44
2.5.1 Basisversorgung durch den Arbeitgeber	44
2.5.2 Arbeitgeberanteil gekoppelt an Entgelt- umwandlung	45
2.5.3 Ersparte Arbeitgeberanteile zur Sozialver- sicherung	47
2.5.4 Verwaltungskosten und Kosten der Insolvenz- sicherung	49

2.6	Leistungsarten und Leistungsvoraussetzungen	50
2.6.1	Altersruhegeld	52
2.6.2	Vorgezogene und aufgeschobene Versorgungsleistungen	53
2.6.3	Erwerbsminderungsrenten	55
2.6.4	Hinterbliebenenversorgung	59
2.6.5	Sterbegeld und sonstige Leistungen	64
2.7	Zusageformen	66
2.8	Durchführungswege	69
2.8.1	Direktzusage	71
2.8.2	Unterstützungskasse	72
2.8.3	Pensionskasse	73
2.8.4	Direktversicherung	74
2.8.5	Pensionsfonds	74
2.9	Höhe und Berechnung des Anspruchs auf betriebliche Altersversorgung	75
2.10	Renten Anpassung	77
2.11	Pflichten des Leistungsempfängers	79
2.11.1	Gesundheitsprüfungen	79
2.11.2	Nachweis von Unterlagen	81
2.11.3	Sonstige Pflichten	82
2.11.4	Folgen von Pflichtverstößen	83
2.12	Verfügungsverbote, Abtretung und Pfändung	84
2.13	Sicherung der Versorgungsleistungen	85
2.14	Regelung von Sonderfällen	91
2.14.1	Ausscheiden vor Eintritt des Versorgungsfalls	91
2.14.2	Wechsel im Konzern	93
2.14.3	Übergang von Arbeitsverhältnissen	94
2.14.4	Fortführung einer Versorgungszusage nach Wiedereintritt	97
2.14.5	Versorgungsausgleich	99
2.15	Datenschutz	100
2.16	Ruhen von Versorgungsansprüchen	102
2.17	Anrechnungen	103
2.17.1	Anrechnungen im Rahmen einer Gesamtversorgungszusage	103

2.17.2	Anrechnungen zur Vermeidung von Doppel-	
	zahlungen des Arbeitgebers	105
2.17.3	Anrechnung bei Hinzuverdiensten	105
2.17.4	Anrechnungen zur Vermeidung einer	
	Übersorgung	107
2.17.5	Anrechnung von Schadenersatzansprüchen	108
2.17.6	Sonstige Anrechnungen	109
2.17.7	Ausschluss von Anrechnungen	109
2.18	Unverfallbarkeitsregelungen	110
2.19	Zahlungsmodalitäten	112
2.19.1	Rente	112
2.19.2	Einmal- oder Ratenzahlung	112
2.19.3	Sonstige Modalitäten	113
2.20	Härtefallregelungen	113
2.21	Gestaltungsmöglichkeiten und Wahlrechte	
	der Beschäftigten	114
2.21.1	Wahlmöglichkeiten bezogen auf Leistungsarten	
	oder Versorgungsordnungen	114
2.21.2	Wahlmöglichkeiten bezogen auf die Auszahlung	
	der Leistung	115
2.22	Einschränkungen und Widerruf von Leistungen	117
2.23	Abfindung, Übertragung von Anwartschaften und	
	Leistungen	119
2.24	Ablösende Betriebsvereinbarungen – Berechnung von	
	Besitzständen	120
2.25	Inkrafttreten, Anpassung und Kündigung	125
2.26	Erläuterungen	127
2.26.1	Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche	
	Auswirkungen	127
2.26.2	Berechnungsbeispiele und sonstige	
	Erläuterungen	128
3.	Mitbestimmungsrechte, -prozeduren und -instrumente	130
3.1	Mitbestimmung des Betriebsrates	130
3.2	Verfahrensregelungen zur Mitbestimmung	132
3.3	Beratungs- und Informationsrechte	133

4. Offene Probleme	135
5. Zusammenfassende Bewertung	138
6. Beratungs- und Gestaltungshinweise	141
6.1 Gestaltungsraster	141
6.2 Ausgangspunkte für die gestaltende Einflussnahme durch die Interessenvertretung	146
6.3 Rechtliche Rahmenbedingungen	148
6.3.1 Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen	149
6.3.2 Sozialversicherungsrechtliche Rahmen- bedingungen	151
6.3.3 Steuerrechtliche Rahmenbedingungen	152
7. Bestand der Vereinbarungen	155
Literatur- und Internethinweise	158
Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung	159
Stichwortverzeichnis	161

Vorwort

Nur von der gesetzlichen Rente zu leben, bedeutet für immer mehr Menschen Altersarmut. Daher hat die betriebliche Altersversorgung als zweite Säule der Altersvorsorge enorm an Bedeutung gewonnen. Sie gehört zu den freiwilligen betrieblichen bzw. tariflichen Sozialleistungen.

Die betriebliche Altersversorgung kann vom Arbeitgeber, vom Arbeitnehmer oder von beiden finanziert werden. Die Durchführung erfolgt über verschiedene Wege: Direktzusage, Unterstützungskasse, Pensionskasse, Pensionsfonds, Direktversicherung.

Für die Analyse wurden 239 betriebliche Vereinbarungen der Jahre 2002 bis 2007 ausgewertet. Damit werden die Vereinbarungen berücksichtigt, die nach der Einführung der so genannten Riester-Rente abgeschlossen wurden. Es wird gezeigt, welche Regelungstrends zur Gestaltung der betrieblichen Altersversorgung bestehen und wie die betrieblichen Akteure das Thema aufgreifen. Die Auswertung verfolgt dabei nicht das Ziel, Regelungen zu bewerten, die Hintergründe und Strukturen in den Betrieben und Verwaltungen sind uns nicht bekannt. Ziel ist es, betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Trends aufzuzeigen, Hinweise und Anregungen für die Gestaltung eigener Vereinbarungen zu geben.

Weitere Hinweise finden Sie im Internet unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen.

Wir wünschen eine anregende Lektüre!

Dr. Manuela Maschke

Abkürzungsverzeichnis

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
BAG	Bundesarbeitsgericht
BBG	Beitragsbemessungsgrenze
BDSG	Bundesdatenschutzgesetz
BetrAVG	Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersvorsorge
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BV	Betriebsvereinbarung
EStG	Einkommenssteuergesetz
LD SG	Landesdatenschutzgesetz
MA	Mitarbeiter
PSV	Pensionssicherungsverein
SGB	Sozialgesetzbuch
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
VO	Versorgungsordnung
VVG	Versicherungsvertragsgesetz

1. Rahmenbedingungen

Die Altersversorgung steht heute in Deutschland für die meisten Ruheständler auf drei Säulen: der gesetzlichen Rente, der betrieblichen Altersversorgung und der Eigenvorsorge.

Die betriebliche Altersversorgung gibt es in Deutschland seit der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts. Sie ist damit älter als die gesetzliche Sozialversicherung. Zunächst standen soziale Erwägungen bei der Einführung im Vordergrund. Später kamen weitere Motive hinzu. Der Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften machte es erforderlich, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und zu binden.

Gesetzlich geregelt wurde die betriebliche Altersversorgung 1974 durch das Betriebsrentengesetz (BetrAVG). Dabei wurden insbesondere die Unverfallbarkeit von Ansprüchen bei einem Arbeitgeberwechsel, eine Insolvenzsicherung und die Verpflichtung zur Anpassung von Betriebsrenten an den Kaufkraftverlust nach Vorgaben des §16 festgeschrieben.

Zur betrieblichen Altersversorgung zählen nach §1 BetrAVG Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung an einen Arbeitnehmer aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses. Im BetrAVG sind fünf mögliche Durchführungswege angesprochen:

- Direktzusage
- Unterstützungskasse
- Pensionskasse
- Direktversicherung
- Pensionsfonds

Aufgrund vieler Faktoren, zu denen auch die demographische Entwicklung zählt, kann die gesetzliche Rente ihre Aufgabe als Hauptträger der Alterssicherung zunehmend schlechter erfüllen.

In dem Maße, in dem die Leistungsfähigkeit der gesetzlichen Rente in den vergangenen Jahren gesunken ist, stieg der Bedarf an betrieblicher Altersversorgung und Eigenvorsorge. Daher wurde die betriebliche Al-

tersversorgung speziell in Form der Entgeltumwandlung staatlich gefördert. Damit wuchs die Bedeutung der Altersversorgung seit dem Jahr 2000. Nach einer Untersuchung von TNS Infratest hatten im Dezember 2006 17,3 Mio. (= 65 %) der rund 26,6 Mio. sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer Anspruch auf betriebliche Altersversorgung in der Privatwirtschaft oder im öffentlichen Dienst. Im Dezember 2001 lag diese Quote noch bei 52 %. Die 2006 bereitgestellten Deckungsmittel betrugen 416 Mrd. Euro.

Die Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung sind steuerlich geltend zu machen. Somit können für die Beschäftigten attraktive Leistungen mit begrenztem Aufwand erbracht werden. Soweit die steuerlich abzugsfähigen Aufwendungen für die Altersversorgung in der Firma verbleiben und erst später als Renten ausgezahlt werden, entsteht für die Unternehmen neben dem steuerlichen auch ein Liquiditätsvorteil.

In der Aufbauphase nach dem Zweiten Weltkrieg haben viele Unternehmen diese Vorteile gern für sich beansprucht. Die im Gegenzug zugesagte Altersversorgung verbesserte das soziale Image der Firma. Sie senkte die Fluktuation und die Personalbeschaffungskosten. Inwieweit sie zudem motivierend wirkte und die Arbeitseffizienz erhöhte, ist schwer nachweisbar. Dies gilt auch für andere Personalkosteneinsparungen: Ob durch die zugesagte Altersversorgung Lohnerhöhungen oder andere soziale Leistungen vermieden wurden oder geringer ausfielen, lässt sich schwer belegen. Vermutlich bestehen hier jedoch Zusammenhänge. Eindeutig nachweisbar sind diese heute im Falle der Entgeltumwandlung.

Manche Altersversorgungszusagen sind für Unternehmen schwer kalkulierbar. Wird etwa ein bestimmter Prozentsatz des letzten ruhegehaltsfähigen Entgelts zugesagt, ist die Höhe der zu zahlenden Betriebsrente bis zum Ausscheiden der Versorgungsberechtigten ungewiss. Unsicherheiten ergeben sich auch durch die so genannten biometrischen Risiken. Ob und wie lange eine Betriebsrente gezahlt werden muss, kann niemand exakt vorhersagen. Bei vielen Betriebsrentnern kann allerdings mit durchschnittlicher Lebenserwartung gerechnet werden, die sich in den vergangenen Jahrzehnten beträchtlich erhöhte.

Besonders hohe Risiken tragen Arbeitgeber, die so genannte Gesamtversorgungszusagen erteilen. Sie sagen Begünstigten eine bestimmte Versorgung zu, die als Prozentsatz ihrer letzten ruhegehaltsfähigen Bezüge

ermittelt wird, z. B. 75 % des letzten ruhegehaltstfähigen Einkommens. Der Arbeitgeber stockt dann die gesetzliche Rente bis zum zugesagten Niveau durch eine Betriebsrente auf. Negative Entwicklungen der gesetzlichen Rente gehen damit zulasten des Unternehmens. Werden auch nach Antritt des Ruhestands eintretende Veränderungen der gesetzlichen Rente erfasst und ausgeglichen, spricht man von einer Gesamtversorgung mit Gesamtrentenfortschreibung. Von solchen Zusagen haben sich viele Arbeitgeber inzwischen aufgrund der anwachsenden Kosten wieder gelöst.

Ein Trend ist klar erkennbar: Risiken, die bisher der Arbeitgeber übernahm (z. B. Langlebigkeit, Verzinsung der für die Altersversorgung aufgewendeten Mittel, Ausgleich von Verschlechterungen der gesetzlichen Rente, Erhalt der Kaufkraft einer Betriebsrente), werden zunehmend auf die Beschäftigten abgewälzt. Viele Arbeitgeber geben statt einer Leistungszusage nurmehr eine so genannte Beitragszusage. In dieser wird keine bestimmte Betriebsrente zugesagt, sondern die Abführung bestimmter Beiträge, mit denen später eine Betriebsrente in noch ungewisser Höhe finanziert wird.

Für die Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung spielt auch die jeweilige finanzwirtschaftliche Situation eine wesentliche Rolle. Auf Kredit angewiesene Unternehmen sind zunehmend von ihrer Beurteilung durch Ratingagenturen abhängig. Diese Beurteilungen fallen durch eine aus der Bilanz ersichtliche Altersversorgung schlechter aus (z. B. niedrigere Eigenkapitalquote). Einige Unternehmen verlagerten deshalb die betriebliche Altersversorgung auf externe Träger. Dies erleichtert zudem im Falle eines Arbeitgeberwechsels die Fortsetzung einer betrieblichen Altersversorgung durch den Arbeitnehmer oder seinen neuen Arbeitgeber.

Die Förderung der Entgeltumwandlung durch das Altersvermögensgesetz 2002 und das Alterseinkünftegesetz 2005 gab der betrieblichen Altersversorgung wesentliche Impulse. Manche Arbeitgeber entschlossen sich erst in Zusammenhang mit einer Entgeltumwandlung zu einer auch arbeitgeberfinanzierten Altersversorgung – zuweilen auch nur in Form bescheidener Zuschüsse. Es finden sich Ansätze, Durchführungswege und -formen für beide Varianten gleichermaßen anzubieten. Vielfach stehen aber die arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung und die Entgeltumwandlung noch isoliert nebeneinander. Insgesamt hat sich

die Vielfältigkeit an angebotenen Durchführungswegen und -formen innerhalb der Unternehmen durch die Entgeltumwandlung beträchtlich erhöht.

Die Entgeltumwandlung rückte auch die Sicherheit der Geldanlage einerseits und deren Rendite andererseits in den Vordergrund. Bei der Anlage von Beiträgen stehen sich dabei insbesondere als Möglichkeiten die klassische Versicherung und eine Anlage in Fonds gegenüber. Der Wunsch nach größeren Spielräumen bei der Mittelanlage und nach höheren Renditen begünstigte dabei einen neuen Durchführungsweg: den Pensionsfonds.

2. Regelungsinhalte

2.1 Präambel, Anlass und Ziele

Fast alle untersuchten Vereinbarungen enthalten Präambeln und/oder kurze Erläuterungen zu den Beweggründen und Zielen, die die Betriebsparteien zum Abschluss der Vereinbarung motivierten. Im Zentrum stehen die Versorgung und finanzielle Absicherung der Beschäftigten in der Rentenphase.

»Mit dieser Versorgungsordnung leistet die Firma einen Beitrag zur Aufrechterhaltung des Lebensstandards ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Eintritt in den Ruhestand.«

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 050101/246/2006

Jüngere Vereinbarungen formulieren oft den gesetzlichen Anspruch der Beschäftigten auf Entgeltumwandlung.

»Insbesondere wird dadurch der Anspruch der Mitarbeiter auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung gemäß § 1a Abs. I des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) geregelt.«

🔑 KREDITGEWERBE, 050101/200/2002

Auffällig ist, dass nach der Änderung der gesetzlichen Rahmenbedingungen, insbesondere durch die Rentenreform 2001/2002 sowie durch das Alterseinkünftegesetz 2005, deutlich mehr Vereinbarungen abgeschlossen wurden.

In einzelnen Branchen sind die Rahmenbedingungen für die betriebliche Altersversorgung tarifvertraglich geregelt. Entsprechende Präambeln verweisen grundsätzlich auf den Tarifvertrag. Insbesondere in der

Metall-, Elektro- und der chemischen Industrie beziehen sich Vereinbarungen auf tarifliche Regelungen, setzen diese um und/oder ergänzen sie.

Den Beitrag beider Seiten – Arbeitgeber und Arbeitnehmer – an der Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung hebt die folgende Vereinbarung hervor. Zugleich warnt sie, dass auch die betriebliche Zusatzversorgung Versorgungslücken der gesetzlichen Rentenversicherung nur teilweise ausgleichen kann. Die Betriebsparteien empfehlen den Beschäftigten daher ausdrücklich, Versorgungslücken durch weitere Maßnahmen zu schließen.

»Ziel dieser Versorgungsregelung ist es, dass die MA sowohl mit Finanzierung durch den [...] als auch durch Eigenanteile eine zusätzliche kapitalgedeckte Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung erhalten, um die Versorgungslücken, die sich aus dem System der gesetzlichen Rentenversicherung ergeben, teilweise zu schließen und so die Versorgungssituation im Alter, bei Tod und bei Invalidität zu verbessern. Darüber hinaus empfehlen die Vertragspartner ausdrücklich, dass die MA die Möglichkeiten der Entgeltumwandlung und der privaten Altersversorgung nutzen, um die Versorgungslücken weiter zu schließen.«

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 050101/378/2006

In den letzten Jahren gewann ein personalwirtschaftliches Instrument an Bedeutung: die Beteiligung der Beschäftigten am Unternehmenserfolg. Der Arbeitgeber zahlt den Beschäftigten Boni oder Prämien, abhängig von der Zielerreichung, nicht unmittelbar aus, sondern verwendet sie als zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag zur Aufstockung der tariflichen Altersversorgung.

»Mit dieser Gesamtbetriebsvereinbarung soll eine Beteiligung der Mitarbeiter am Unternehmenserfolg auf der Basis der jährlichen Befragung zur Kundenzufriedenheit erfolgen, wobei die zu berechnenden Beträge als zusätzliche Arbeitgeberleistung zur tariflichen Altersvorsorge verwendet werden.«

🔑 EINZELHANDEL (OHNE Kfz), 050101/345/2007

Bereits bestehende Versorgungswerke werden für Beschäftigte, die zu einem bestimmten Stichtag noch keinen Anspruch auf Leistungen haben, geschlossen. Für diese Beschäftigten werden häufig keine neuen oder nur verschlechterte Versorgungswerke vereinbart. Ursachen hierfür sind vielfältig, laut folgender Vereinbarung sind es wirtschaftliche Belange des Arbeitgebers sowie die Vereinheitlichung der Versorgungswerke.

»Die [...] und der Betriebsrat sind bestrebt, die bestehenden Versorgungswerke des ehemaligen [...] Konzerns fortzuführen und in ihrem Bestand langfristig zu sichern. Aus dieser Sicht war eine Harmonisierung und Anpassung der Versorgungswerke an die inzwischen geänderten Rahmenbedingungen erforderlich, um u. a. den Anforderungen eines modernen Altersversorgungssystems zu entsprechen, die sich verändernden Marktbedingungen und Kostenstrukturen zu berücksichtigen und neben der auch weiterhin durch die [...] finanzierten Alterssicherung eine Eigenbeteiligung der Betriebsangehörigen zu ermöglichen.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 050101/321/2003

2.2 Geltungsbereich, Begünstigte

Der Geltungsbereich zählt zu den wesentlichen Bestandteilen von Vereinbarungen. Meist erfolgt eine Abgrenzung nach persönlichem, sachlichem und räumlichem Geltungsbereich.

2.2.1 Versorgung aller Beschäftigten

Einige Regelungen begünstigen alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne des BetrVG.

»Diese BV gilt für alle Arbeitnehmer im Sinne von § 5 Abs. 1 BetrVG.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 050101/296/2004

Bei Vereinbarungen, die lediglich den Anspruch auf Entgeltumwandlung umsetzen, ergibt sich der Geltungsbereich bereits aus § 17 Abs. 1 BetrAVG.

»Die Betriebsvereinbarung gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die nach dem Berufsbildungsgesetz Auszubildenden (im Folgenden Mitarbeiter genannt) – mit Ausnahme der Leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG – der [...] und deren Konzerngesellschaften, soweit diese Mitarbeiter einen gesetzlichen oder tarifvertraglichen Anspruch haben, künftige Entgeltansprüche für die betriebliche Altersversorgung umzuwandeln.«

🔑 INFORMATIONSTECHNIKERHERSTELLER, 050101/161/2002

Auch Auszubildende haben einen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung. Da sie in der Regel minderjährig sind, benötigen sie für die Umwandlungsvereinbarung die Zustimmung eines gesetzlichen Vertreters (z. B. der Eltern).

Obwohl befristet Beschäftigte und Teilzeitbeschäftigte zu den Arbeitnehmern zählen, werden sie manchmal ausdrücklich erwähnt.

»Das Angebot der Direktversicherung durch Entgeltumwandlung richtet sich an alle Mitarbeiter des Unternehmens einschließlich der Auszubildenden und der befristet beschäftigten Arbeitnehmer.«

🔑 PAPIERGEWERBE, 050101/137/2002

Bei arbeitgeberfinanzierten Zusagen ist der Adressatenkreis oft enger gezogen.

2.2.2 Versorgung abgegrenzter Gruppen

Gelegentlich erstreckt sich die Versorgung auf genau abgegrenzte Beschäftigtengruppen. Vereinzelt erfolgt eine örtliche Abgrenzung, z. B. auf einen bestimmten Standort. Mitunter werden mehrere Kriterien kombiniert.

»Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Innendienstes am Standort [...] (nachstehend »Mitarbeiter« genannt), die ab dem 01.03.[...] in die Dienste des Unternehmens eingetreten sind und die zum Kreis der Versorgungsberechtigten nach den Definitionen in den neuen Versorgungsregelungen gehören.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 050101/306/2002

Einige Vereinbarungen knüpfen an ein Mindestalter an (z. B. 25 Jahre). Werden Altersgrenzen festgelegt, sollte im Hinblick auf das AGG darauf geachtet werden, dass die Grenze nicht willkürlich ist und ein sachlicher Grund besteht.

In Fällen, in denen Versorgungssysteme geschlossen werden und eintretende Mitarbeiter veränderte oder keine Versorgungszusagen mehr erhalten, wird der Kreis der Versorgungsberechtigten mit so genannten Stichtagsregelungen bestimmt. Vereinzelt kommen bei der Abgrenzung weitere Merkmale wie z. B. die Mitgliedschaft in einer Pensionskasse hinzu.

Selten erhalten nur die Beschäftigten eine Versorgungsleistung, die ein Einkommen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) erzielen.

2.2.3 Von der Versorgung Ausgeschlossene

Viele ausgewertete Vereinbarungen grenzen den Kreis der Begünstigten negativ ab. Das geschah teilweise vor Inkrafttreten des AGG und ist nicht immer mit diesem vereinbar. Oft werden ausgeschlossen:

- geringfügig Beschäftigte
- befristet Beschäftigte
- Auszubildende
- Aushilfen
- Organe (z. B. Geschäftsführer, Vorstände)
- Beschäftigte oberhalb einer bestimmten Altersgrenze (in der Regel 55 Jahre)
- Beschäftigte, die durch einen Betriebsübergang ins Unternehmen kommen
- Beschäftigte innerhalb der Probezeit

Beispiele befinden sich auf der CD-ROM und im Internet unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen.

Vereinzelt sind Beschäftigte mit befristetem Arbeitsvertrag oder innerhalb der Probezeit vom Geltungsbereich der Versorgungsordnung (VO) ausgenommen. Bei rein arbeitgeberfinanzierten Versorgungswerken ist die Dauer der Betriebszugehörigkeit ein wichtiges Kriterium. Damit kann Betriebstreue honoriert werden. Geht das befristete Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes über, werden Beschäftigungszeiten mitunter rückwirkend angerechnet.

In zwei Vereinbarungen werden über 55-jährige Beschäftigte zwar vom Geltungsbereich ausgeschlossen, erhalten aber als Ausgleich eine eigenständige Versorgung über eine Firmenrente. Dadurch werden Leistungen auch älteren Beschäftigten gewährt, was gerade seit Inkrafttreten des AGG bedeutsam ist.

Zur Abgrenzung der Begünstigten werden selten gesundheitliche Aspekte herangezogen. Sie können dazu führen, dass teilweise erwerbsunfähige Beschäftigte von der Versorgung ausgeschlossen sind.

»[...] nicht aus gesundheitlichen Gründen verhindert ist, seinen dienstlichen Obliegenheiten in vollem Umfang nachzukommen und seit Beginn des Arbeitsverhältnisses, längstens jedoch in den letzten zwei Jahren nicht mehr als [...] Wochen ununterbrochen wegen Krankheit oder Körperverletzung dem Dienst ferngeblieben ist. Die Aufnahme findet zum 01. Dezember des Jahres statt, in dem die gesundheitlichen Voraussetzungen dies erlauben.«

 ELEKTRO, 050101/128/2002

2.3 Arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung

Je nachdem, wer die Kosten der betrieblichen Altersversorgung trägt, unterscheidet man:

- arbeitgeberfinanzierte Zusagen
- arbeitnehmerfinanzierte Zusagen
- Mischformen.

Die in der Vergangenheit lange vorherrschenden arbeitgeberfinanzierten Zusagen erfuhren zahlreiche Einschränkungen. Dennoch werden solche Zusagen neu erteilt.

»Die Geschäftsleitung hat sich im Einvernehmen mit dem Betriebsrat entschlossen, für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die noch nicht über die vom Arbeitgeber allein finanzierte Zusage auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung [...] abgesichert sind, Leistungen nach Maßgabe dieser Betriebsvereinbarung zu erbringen. Die Betriebspartner wollen auf diese Weise zu einer Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer beitragen.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 050101/225/2002

Leistungen oder Beiträge, die der Arbeitgeber erbringt, stehen nicht immer von vornherein fest. Sie hängen u. a. vom Erfolg des Unternehmens oder von Leistung und Verhalten der Beschäftigten ab.

»Arbeitgeberbeiträge werden gewährt in Form von

1. Grundprämie,
2. Erfolgsprämie,
3. Zielerreichungsprämie und
4. Anwesenheitsprämie.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 050101/258/2004

Die betriebliche Altersversorgung steht mit anderen entgeltbezogenen Leistungen des Arbeitgebers in Zusammenhang. Gelegentlich werden solche anderen Leistungen in eine betriebliche Altersversorgung umgewandelt und umgekehrt.

»Sollte eine Betriebliche Altersvorsorge nicht mehr gewährt werden, so erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wieder eine Pausengutschrift.«

🔑 KREDITGEWERBE, 050101/121/2005

Vereinzelte können Beschäftigte zwischen einer arbeitgeberfinanzierten Altersversorgung und einer Barauszahlung wählen.

»Mit der GV II erhalten alle Mitarbeiter im Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung die Option, sich erstmals beim Eintritt in die Dienste des Unternehmens, nachfolgend jährlich jeweils bis zum 01. Juli eines jeden Jahres für eine der drei folgenden, vom Unternehmen finanzierten Varianten zu entscheiden:

- a) GV II (Kapital)
- b) GV II (Rente)
- c) Cash-Auszahlung.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 050101/306/2002

2.4 Arbeitnehmerfinanzierte Altersversorgung/ Entgeltumwandlung

2.4.1 Anspruch und Formen

2002 wurde zugunsten der Beschäftigten ein Anspruch auf Entgeltumwandlung in Höhe von maximal 4 % der BBG in der gesetzlichen Rentenversicherung eingeführt. 2009 entspricht das dem maximalen Umwandlungsbetrag von 2592 Euro bezogen auf die BBG West. Arbeitnehmer müssen bei Geltendmachung dieses Anspruches einen Mindestbetrag aufwenden.

»Die Beschäftigten können verlangen, dass von ihren künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung für betriebliche Altersversorgung verwendet werden. Bei dieser Entgeltumwandlung darf 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch nicht unterschritten werden.«

🔑 ELEKTRO, 050101/111/2002

Arbeitnehmerfinanzierte Zusagen gewinnen hierdurch stark an Bedeutung und ergänzen in vielen Fällen arbeitgeberfinanzierte Zusagen. Folgende Regelung soll Nachteile durch die Entgeltumwandlung vermeiden.

»Soweit die Bezüge als Bemessungsgrundlage für andere betriebliche Leistungen oder als Basisgröße für künftige Gehaltserhöhungen dienen, bleiben die ungekürzten Bezüge maßgeblich.«

🔑 ELEKTRO, 050101/168/2002

Grundsätzlich kann die Entgeltumwandlung gefördert (Riester-Förderung) oder ungefördert erfolgen. Die geförderte Variante ermöglicht einen zusätzlichen Vorteil gegenüber einer privaten Vorsorge: Neben den Förderbeträgen kann eine günstige Gruppenversicherung hinzutreten.

»Die Inanspruchnahme der staatlichen Förderung (>Riester-Rente<) kann auf privater Basis zu Sonderkonditionen eines Gruppenvertrages erfolgen.«

🔑 ELEKTRO, 050101/140/2002

Meist erfolgt eine Entgeltumwandlung auf freiwilliger Basis. Mitunter ist sie laut Vereinbarung Pflicht.

»Das Unternehmen verpflichtet die Mitarbeiter im Arbeitsvertrag, die Mitgliedschaft bei der [...] Pensionskasse mit dem Eintritt beim Unternehmen zu beantragen sowie nach Aufnahme in die [...] Pensionskasse für die Dauer des Arbeitsverhältnisses Mitglied der Kasse zu bleiben.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 050101/351/2007

2.4.2 Umwandelbare Entgeltbestandteile

Gemäß den Vorgaben der Finanzverwaltung dürfen nur künftige Entgeltbestandteile umgewandelt werden.

»Aus steuerlichen Gründen können nur Entgeltansprüche umgewandelt werden, die zu diesem Zeitpunkt noch nicht – auch nicht teilweise – entstanden sind.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 050101/106/2002

Die zulässigen Entgeltbestandteile können in Tarifverträgen festgelegt sein. Soweit dies nicht der Fall ist, werden sie in den Betriebsvereinbarungen mehr oder weniger eingeschränkt.

»Umgewandelt werden können ausschließlich die betriebliche Sonderzahlung (Weihnachtsgeld) und/oder das zusätzliche Urlaubsgeld.«

🔑 ELEKTRO, 050101/170/2002

Weniger einschränkend ist folgende Vereinbarung.

»Für die Entgeltumwandlung können folgende Entgeltbestandteile verwendet werden:

- regelmäßige gleichbleibende Teile des monatlichen Entgelts
- zusätzliche tarifliche Urlaubsvergütung
- jährliche tarifliche Sonderzahlung
- vermögenswirksame Leistungen.«

🔑 ELEKTRO, 050101/111/2002

Zur Umwandlung werden in manchen Vereinbarungen auch andere betriebliche Sonderzahlungen, Ergebnisbeteiligungen oder Guthaben von Arbeitszeitkonten genutzt.

»Ansprüche aus Arbeitszeitkonten können in Leistungen der betrieblichen Altersversorgung umgewandelt werden. Näheres regelt ein Nachtrag zu dieser Betriebsvereinbarung.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 050101/296/2004

2.4.3 Ober- und Untergrenzen des Umwandlungsbetrages

Aus der gesetzlichen Formulierung des Umwandlungsanspruches ergeben sich Mindest- und Höchstgrenzen für den Umwandlungsbetrag. Sie werden in den Vereinbarungen – gelegentlich abgewandelt – aufgerufen.

»Als individuellen jährlichen Umwandlungsbetrag kann der Mitarbeiter einen Betrag zwischen einem Hundertsechzigstel der jeweiligen Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV (Mindestbetrag) und sechs Monatsgrundgehältern (Höchstbetrag) festlegen, im Falle der Umwandlung aus laufenden Bezügen ist der monatliche Umwandlungsbetrag auf 50 % des Monatsgrundgehalts begrenzt (Festsetzungsrahmen).«

🔑 GUMMI- UND KUNSTSTOFFHERSTELLUNG, 050101/362/2006

Einen Mindestbetrag sieht folgende Regelung vor.

»Der Mitarbeiter muss mindestens 250 € umwandeln (obligatorische Entgeltumwandlung). Eine darüber hinausgehende Entgeltumwandlung in den Grenzen des § 3 Nr. 63 EStG ist möglich.«

🔑 KREDITGEWERBE, 050101/335/2005

Ungeachtet des auf 4 % der BBG begrenzten Umwandlungsanspruches können freiwillig höhere Umwandlungsbeiträge vereinbart werden.

»Zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten kann auf freiwilliger Basis vereinbart werden, dass mehr als 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung umgewandelt werden können.«

🔑 ELEKTRO, 050101/111/2002

Unter Umständen droht eine Überschreitung der vorgegebenen Obergrenze für die Entgeltumwandlung. Eine Regelung dazu lautet wie folgt.

»Soweit der Mitarbeiter bereits Entgeltumwandlungsvereinbarungen getroffen hat (z. B. Entgeltumwandlung aufgrund des [Tarifvertrages]) oder weitere Zuwendungen zu einer betrieblichen Altersversorgung zu berücksichtigen sind, so werden diese auf die Obergrenze für den zulässigen Entgeltumwandlungsbetrag entsprechend angerechnet. Gleiches gilt, soweit der Mitarbeiter bei einem Vorarbeitgeber im laufenden Kalenderjahr eine Entgeltumwandlungsvereinbarung abgeschlossen hatte.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 050101/267/2006

2.4.4 Laufzeit der Umwandlungsvereinbarung

Die betriebliche Altersversorgung ist grundsätzlich langfristig angelegt. Deshalb werden Umwandlungsvereinbarungen meistens bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgeschlossen.

»Die Entgeltumwandlungsvereinbarung gilt, sofern sie von der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter nicht schriftlich widerrufen wird, bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Ein Widerruf ist frühestens ein Jahr nach Abschluss der Vereinbarung möglich.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 050101/386/2007

Abhängig von Durchführungsweg und -form kann ein Auslaufen mit Beendigung eines bestimmten Lebensalters sinnvoll sein.

»Die Beitragszeit endet auch im Fall etwaiger Verlängerungen [...] spätestens am 1. Dezember des Kalenderjahres, in dem der Mitarbeiter versicherungstechnisch sein 65. Lebensjahr vollendet.«

🔑 ELEKTRO, 050101/169/2002

Auch steuer- und sozialversicherungsrechtliche Aspekte können sich auf Laufzeit und/oder Beitragshöhe auswirken. Die Beschäftigten sollten darüber informiert werden.

»Bei der Vertragsgestaltung ist zu beachten, dass unter Berücksichtigung der Förderfähigkeit und/oder der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorteile Mindestvertragszeiten und/oder gleichbleibende Mindestbeiträge zu entrichten sind. Die jeweilige Erläuterung wird von dem Träger des jeweiligen Durchführungsweges für die Beschäftigten bereitgehalten und zur Verfügung gestellt.«

🔑 ELEKTRO, 050101/111/2002

Um übermäßigen Verwaltungsaufwand zu vermeiden, sind Beschäftigte meist für einen bestimmten Zeitraum – in der Regel ein Jahr – an ihre Umwandlungsentscheidung gebunden. Für eventuelle Veränderungen ihrer Lebensumstände sollte ihnen ein Widerrufsrecht gewährt werden.

»Der/die Beschäftigte ist an seine/ihre Entscheidungen zur Entgeltumwandlung für 12 Monate gebunden. Die Bindung endet früher, wenn sich seine/ihre persönlichen Lebens- oder Einkommensverhältnisse wesentlich ändern (z. B. Heirat/Scheidung, Geburt von Kindern, Ende der Kindergeldberechtigung, Teilzeit, Arbeitslosigkeit des/der Partners/in).«

🔑 MASCHINENBAU, 050101/173/2002

Eine andere Vereinbarung regelt die Folgen einer Unterbrechung.

»In diesem Falle wird der Vertrag beitragsfrei geführt.«

🔑 ELEKTRO, 050101/111/2002

Eine Beendigung der Laufzeit oder die Änderung der Umwandlungsvereinbarung durch Kündigung sieht folgende Vereinbarung vor.

»Bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarungen können mit einer Frist von 6 Wochen zum Monatsende durch schriftliche Erklärung gekündigt oder geändert werden. Sofern eine Kündigung erfolgt wird der gesamte auf das entsprechende Quartal entfallende Umwandlungsbetrag mit der folgenden Entgeltzahlung als Arbeitsentgelt ausgezahlt. Eine Änderung der Vereinbarung kann nur einmalig im Kalenderjahr vorgenommen werden. Der Neuabschluss einer Umwandlungsvereinbarung nach vorangegangener Kündigung ist erst nach Ablauf eines Jahres möglich.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 050101/106/2002

Laufzeiten können auch durch konkrete Fristen vorgegeben sein.

»Voraussetzung für die Umwandlung der vermögenswirksamen Leistung ist, dass bis zum 31.12. des Vorjahres eine Umwandlung vereinbart wird. Die Umwandlung der laufenden monatlichen Vergütung muss bis zum Ende des Vormonats vereinbart werden. Voraussetzung für die Umwandlung der 13. Monatsvergütung oder von Teilen der 13. Monatsvergütung ist, dass bis zum 31.10. des laufenden Jahres eine Umwandlung vereinbart wird, eine Umwandlung

des vollen oder von Teilen des Urlaubsgeldes muss bis zum 30.04. des laufenden Jahres vereinbart werden.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 050101/177/2002

2.4.5 Wahlrechte

Im Rahmen der Entgeltumwandlung haben Beschäftigte mehr oder minder umfangreiche Wahlrechte. Diese beziehen sich z. B. auf folgende Aspekte:

- geförderte/ungeförderte Entgeltumwandlung
- ein Entgeltumwandlungsvertrag oder mehrere Verträge
- Höhe des Umwandlungsbetrages
- Verwendung bestimmter Entgeltbestandteile für die Umwandlung
- unterschiedliche Versorgungsleistungen (z. B. Einbeziehung von Berufsunfähigkeitsrenten, Hinterbliebenenversorgung)
- Beginn der Entgeltumwandlung und Beitragsabführung (z. B. gleichbleibende monatliche Raten oder Einmalzahlungen)
- Durchführungswege (z. B. Wahl zwischen Pensionsfonds und Unterstützungskasse)
- Anbieter (z. B. Auswahl unterschiedlicher Versicherungen)
- unterschiedliche Produkte (z. B. sicherheits- oder ertragsorientierte Mittelanlage)
- Auszahlung der Leistung als Einmalkapital oder Rente.

Geförderte/ungeförderte Entgeltumwandlung

Für die Beschäftigten stellt sich zunächst die Frage, ob die Umwandlung aus dem Bruttoentgelt oder dem Nettoentgelt erfolgen soll. Eine Umwandlung aus dem Bruttoentgelt führt anfangs zur Ersparnis von Lohn-/Einkommensteuer und Sozialversicherungsbeiträgen. Sie ist insbesondere für Arbeitnehmer interessant, die einem hohen Steuersatz unterliegen. Eine Umwandlung aus dem Nettoentgelt wird staatlich gefördert (so genannte Riester-Förderung). Den Arbeitnehmern werden regelmäßig beide Varianten angeboten.

»Mit der Pensionskasse wird konzernweit ein speziell auf [...] zugeschnittenes überbetriebliches Modell zur Entgeltumwandlung angeboten.

Den Mitarbeitern stehen dazu beide Formen der Entgeltumwandlung offen,

- die Entgeltumwandlung auf Brutto-Basis (»Eichel-Förderung«) sowie
- die geförderte Nettoumwandlung (»Riester-Förderung«).

🔑 INFORMATIONSTECHNIKERSTELLER, 050101/161/2002

Gelegentlich werden Wahlmöglichkeiten nur bestimmten Arbeitnehmergruppen eingeräumt.

»Die außertariflich geführten Mitarbeiter haben das Wahlrecht, ob sie eine gesetzlich förderfähige Entgeltumwandlung durch eine Höherversicherung über die [...] Pensionskasse [...] aus dem laufenden versteuerten und verbeitragten Entgelt nach Maßgabe [...] dieser Betriebsvereinbarung oder eine Entgeltumwandlung aufgrund Deferred Compensation nach Maßgabe dieser Betriebsvereinbarung durchführen möchten. Das Wahlrecht ist dahingehend beschränkt, dass die Teilnahme an einer der angebotenen Durchführungsformen die jeweils andere Durchführungsform ausschließt.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 050101/268/2004

Ein Entgeltumwandlungsvertrag oder mehrere Verträge?

Ein Entgeltumwandlungsangebot des Arbeitgebers kann auch an Arbeitnehmer gerichtet sein, die bereits Altersvorsorgeverträge abgeschlossen haben. Dies berücksichtigen manche Vereinbarungen.

»Die Entgeltumwandlung [...] ist, sofern bereits eine Direktversicherung besteht, auch kumulativ möglich. Darüber hinaus ist eine Aufstockung einer bestehenden Direktversicherung im Rahmen der Höchstgrenzen grundsätzlich möglich.«

🔑 ELEKTRO, 050101/111/2002

Allerdings muss man beachten, dass bei mehreren Verträgen vorgegebene Höchstgrenzen für die Entgeltumwandlung überschritten werden können. In diesen Fällen ist zwar der Abschluss mehrerer Verträge erlaubt, die Gesamthöhe des Umwandlungsbetrages ist jedoch auf einen festgelegten Betrag begrenzt.

Verwendung bestimmter Entgeltbestandteile für die Umwandlung

Die für die Entgeltumwandlung verfügbaren Entgeltbestandteile werden in den Vereinbarungen vorgegeben. Unter ihnen kann gewählt werden.

»Für die Umwandlung können folgende tarifliche Ansprüche verwandt werden:

- Zuwendung
- Urlaubsgeld
- Vermögenswirksame Leistungen
- Leistungsprämie bzw. Leistungs- und erfolgsabhängige Vergütung
- Monatstabellenvergütung.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 050101/406/2002

Höhe des Umwandlungsbetrages

Mitunter werden bestimmte Entgeltbestandteile wie z. B. die jährliche Sonderzahlung zur Umwandlung genutzt. Der Umwandlungsbetrag und die Häufigkeit der jährlichen Zahlungen können bereits vorgegeben sein. Des Öfteren sind Umwandlungen nur stufenweise zulässig.

»Umgewandelt werden können:

- die jeweiligen vermögenswirksamen Leistungen,
- das zusätzliche Urlaubsgeld bzw. Teile davon, in 100-Euro-Schritten,
- die betriebliche Sonderzahlung bzw. Teile davon, in 100-Euro-Schritten.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 050101/206/2002

Abgesehen von den jeweils vorgegebenen Einschränkungen ergibt sich die Höhe des Umwandlungsbetrages bzw. Versorgungsbeitrages gemäß dem Wunsch der/des Beschäftigten aus der Entgeltumwandlungsvereinbarung.

Den Beschäftigten kann das Recht eingeräumt werden, über die gesetzlich vorgesehene Obergrenze des Umwandlungsanspruchs (4% der BBG in der gesetzlichen Rentenversicherung) hinaus Beträge umzuwandeln.

»Sofern das versorgungsfähige Einkommen die für den Mitarbeiter jeweils geltende Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung übersteigt, kann der Mitarbeiter zusätzlich [...] % [...] des versorgungsfähigen Einkommens oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze monatlich als Eigenbeitrag aufwenden.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 050101/401/2007

Allerdings können sich aus steuerrechtlichen Gründen Obergrenzen für die Umwandlung ergeben.

»Hinsichtlich der Höhe des monatlichen Umwandlungsbetrages können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zwischen 50, 100, 150 oder 200 Euro wählen. Auf Verlangen ist auch ein höherer Entgeltumwandlungsbetrag bis zu 4 v. H. der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung möglich, soweit die für steuerbefreite Unterstützungskassen höchstzulässigen Versorgungsleistungen gemäß § 2 Abs. 1 Körperschaftssteuer-Durchführungsverordnung (KStDVO) nicht überschritten werden.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 050101/386/2007

Die Umwandlungsentscheidung kann meist nicht beliebig oft, sondern nur in bestimmten Zeitabständen oder zu bestimmten Stichtagen verändert werden.

Nach der folgenden Vereinbarung gibt es einen tariflich festgelegten Grundbetrag. Bezüglich darüber hinausgehender Beträge kann sich der Mitarbeiter jährlich neu entscheiden.

»Hinsichtlich des darüber hinausgehenden Entgeltumwandlungsbetrages kann der Mitarbeiter sich von Jahr zu Jahr im Voraus neu entscheiden. Gibt der Mitarbeiter innerhalb der festgesetzten Fristen hierzu keine Erklärung ab, gilt der gewählte Umwandlungsbetrag bis auf weiteres weiter.«

🔑 MINERALÖLVERARBEITUNG, 050101/379/2002

Jährlich neue Entscheidungen werden nachfolgend für anfallende Prämienzahlungen oder das Cafeteriabudget vorgesehen.

»Alternativ oder als Ergänzung zur laufenden Entgeltumwandlung können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Unternehmen jährlich neu vereinbaren, dass ihr Anspruch auf Prämienzahlung (ergebnis-, leistungs- und gruppenzielorientierte Prämie) bzw. Cafeteria-budget ganz oder teilweise in eine Direktzusage umgewandelt wird.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 050101/386/2007

Unterschiedliche Versorgungsleistungen

Mitunter wird den Arbeitnehmern das Recht eingeräumt, zwischen unterschiedlichen Versorgungsleistungen die zu ihren persönlichen Verhältnissen passenden auszuwählen. Dabei werden neben einer Altersrente vor allem auch Leistungen im Falle der Erwerbsminderung und Leistungen für die Hinterbliebenen im Todesfall angeboten.

»Es werden Versorgungsleistungen wegen Alters, Erwerbsminderung (Erwerbsunfähigkeit/Berufsunfähigkeit) und an die Hinterbliebenen (Witwe/Witwer/Waisen) angeboten.

Der/die Beschäftigte kann das Risiko der Erwerbsminderung (Erwerbsunfähigkeit, Berufsunfähigkeit) und/oder der Versorgung der Hinterbliebenen abwählen. Es werden dann neben dem Alter nur die nicht abgewählten Risiken versichert.«

🔑 MASCHINENBAU, 050101/173/2002

Wahlmöglichkeiten bestehen häufig zwischen einer Kapitalleistung oder einer lebenslangen Rente. Die entsprechenden Grundsätze der Umrechnung sollten in der Vereinbarung festgelegt werden.

Wird Alterskapital in eine Rente umgewandelt, entsteht Klärungsbedarf, inwieweit die Altersrente erhöht werden soll (Dynamik), um die im Laufe der Zeit eintretenden Kaufkraftverluste abzudecken.

»Auf Antrag des Arbeitnehmers kann auch eine lebenslange Rentenzahlung unter Einschluss einer 60%igen Hinterbliebenenleistung vereinbart werden. Dabei wird das Alterskapital nach versicherungsmathematischen Grundsätzen in eine wertgleiche Altersrente mit einer jährlichen Dynamik von 1 % umgerechnet. Der Antrag muss spätestens 3 Monate vor Fälligkeit des Alterskapitals [...] gestellt werden.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 050101/296/2004

Grundsätzlich muss entschieden werden, ob eine Absicherung gegen Erwerbsminderung oder Berufsunfähigkeit gewünscht wird. Eine Absicherung kann in unterschiedlicher Weise erfolgen. Nachstehend werden in der Zeit der Erwerbsminderung/Berufsunfähigkeit lediglich die Beiträge zur Altersversorgung weiter entrichtet.

»Berufsunfähigkeitsvorsorge (Tarif 2)

Dieser Baustein beinhaltet die Freistellung von den Beiträgen bei Berufsunfähigkeit, d. h. die Beiträge zur Versichertenrente werden von der [...] Pensionskasse übernommen. Ein Wechsel innerhalb der Tarife 1, 2 und 3 sowie eine Beitragsfreistellung ist ohne Angabe von Gründen zum nächsten Versicherungsjahr möglich.«

🔑 MASCHINENBAU, 050101/125/2002

Eine echte Absicherung erfordert dagegen die Auszahlung von Leistungen während der Zeit der Erwerbsminderung/Berufsunfähigkeit. Wurde auf eine spezielle Absicherung des Erwerbsminderungsrisikos verzichtet, besteht manchmal die Möglichkeit, sich bei Eintritt eines solchen Versorgungsfalles bisher entstandene Ansprüche auszahlen zu lassen (z. B. bei einer abgeschlossenen Versicherung: Auszahlung des Rückkaufswertes).

Beginn der Entgeltumwandlung und Beitragsabführung

Entgeltumwandlung ist nicht immer mit Beginn des Beschäftigungsverhältnisses, sondern nur mit gewissen Vorlaufzeiten und/oder zu vorgegebenen Aufnahmestichtagen möglich.

»Neu [...] eintretende Mitarbeiter können erstmals mit Beginn des auf ihren Eintritt folgenden Kalenderjahrs an der Entgeltumwandlung teilnehmen.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 050101/151/2002

In einem anderen Fall gilt Folgendes.

»Der Mitarbeiter muss den Anspruch auf Entgeltumwandlung spätestens zwei Wochen vor dem ersten des Monats, in dem die Um-

wandlung erfolgen soll, gegenüber dem Unternehmen geltend machen.«

🔑 NACHRICHTENTECHNIK, UNTERHALTUNGS-/AUTOELEKTRONIK, 050101/132/2002

Die für die Entgeltumwandlung aufzubringenden Beträge werden üblicherweise in monatlichen Raten und/oder Einmalzahlungen erbracht. Hier gibt es teilweise Vorgaben durch Tarifverträge oder durch externe Anbieter. Ist dies nicht der Fall, können Wahlmöglichkeiten eingeräumt und so individuelle Wünsche und Besonderheiten berücksichtigt werden.

Manchmal ist eine monatliche Zahlungsweise vorgesehen.

»Sofern als Durchführungsweg die Unterstützungskasse gewählt wird, wird – sofern nicht im Einzelfalle etwas anderes vereinbart wird – der Entgeltumwandlungsbetrag auf 12 gleiche Teile umgelegt und sodann monatlich vom Entgelt in Abzug gebracht.«

🔑 ELEKTRO, 050101/111/2002

In anderen Fällen stehen mehrere Zahlungsweisen zur Auswahl.

»Anstelle der monatlich laufenden Beitragszahlung können sich die Mitarbeiter für eine jährliche oder halbjährliche Beitragszahlung entscheiden. Als Umwandlungszeitpunkte werden der 30.06. und der 30.11. eines Jahres festgelegt.«

🔑 MASCHINENBAU, 050101/125/2002

Zwischen der Fälligkeit des Entgelts und der Abführung des Entgeltumwandlungsbetrages kann eine gewisse Zeitspanne liegen. Zinsverluste gehen regelmäßig zulasten der Beschäftigten.

»Der Mitarbeiter entscheidet, welche zusätzlichen Entgeltbestandteile für Altersvorsorge umgewandelt werden. Die zur Umwandlung bestimmten Entgelte werden nicht im Monat ihrer ursprünglichen Fälligkeit ausgezahlt, sondern zum Ende des jeweiligen Kalenderjahres unter Einbeziehung der Chemietarifförderung in einer Summe an den Pensionsfonds abgeführt. Dem Mitarbeiter stehen keine Zinsansprüche aus der späteren Abführung der Entgeltbestand-

teile an den Pensionsfonds gegenüber der ursprünglichen Fälligkeit zu.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 050101/270/2005

Durch veränderte Zahlungsweise können Zinsverluste mitunter vermieden werden.

»Um Zinsverluste für die Arbeitnehmer/innen zu vermeiden, können die Beiträge in die Unterstützungskasse auch monatlich geleistet werden. Ansonsten werden die Beiträge in ein oder maximal zwei Zahlungen pro Jahr geleistet.«

🔑 MASCHINENBAU, 050101/159/2002

Entgeltlose Zeiten können die Beitragszahlung beeinträchtigen. Hierfür finden sich unterschiedliche Vorgehensweisen.

»In entgeltlosen Zeiten (z. B. Mutterschutz, unbezahlter Urlaub, Elternzeit, krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit über den Zeitraum der Lohnfortzahlungspflicht hinaus etc.) werden von Seiten des Arbeitgebers keine Beiträge entrichtet. Dies führt zur Beitragsfreistellung/Unterbrechung der entsprechenden Versicherungen und reduziert die Ansprüche aus den Rentenversicherungen.

Der Mitarbeiter hat jedoch die Möglichkeit, über den Arbeitgeber die Weiterzahlung der Beiträge zu veranlassen. Ein solches Weiterzahlungsbegehren muß rechtzeitig bei dem Arbeitgeber angemeldet werden und die anstehenden Beiträge fristgerecht an den Arbeitgeber überwiesen werden. Eine Direkteinzahlung an die [...] Pensionskasse AG ist nach vorheriger Vereinbarung ebenfalls möglich.

Für Zeiten des Wegfalls des Lohnfortzahlungsanspruches, wird, soweit der Mitarbeiter nicht selbst für die Weiterzahlung des monatlichen Beitrages sorgt, der Rentenversicherungsvertrag durch Erklärung des Arbeitgebers unterbrochen. Der Unterbrechungszeitraum kann max. zwei Jahre betragen, bei Elternzeit max. drei Jahre. Anschließend wird der Vertrag beitragsfrei gestellt.«

🔑 GROSSEINDELFACHGEWERBE, 050101/172/2002

In folgendem Ausnahmefall verlagert die Firma die Abführung der Beiträge auf die Arbeitnehmer.

»Bei der Riesterkasse handelt es sich um die Verwendung von individuell versteuertem und verbeitragtem Einkommen, also um Nettoentgelt. Um den Ausfall von Beiträgen bei Wegfall von Entgelt zu vermeiden, z. B. bei längerer Erkrankung, bei Elternzeit (Erziehungszeit) usw., wird festgelegt, dass die Mitarbeiter die lfd. Beiträge zur Riesterkasse selbst von ihrem Privatkonto überweisen (Riester privat). Somit erfolgt auch die jährliche Erfassung der Förderkriterien (Familienstand) durch die Riesterkasse direkt beim Arbeitnehmer.«

🔑 MASCHINENBAU, 050101/125/2002

Eine mögliche Alternative hierzu zeigt folgende Vereinbarung auf.

»Der Arbeitgeber wird diese Beiträge zu der Versicherung so lange zahlen, wie der Mitarbeiter einen Anspruch auf Arbeitsentgelt hat. Die Beitragspflicht des Arbeitgebers entfällt insbesondere auch dann, wenn das Dienstverhältnis ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt fortbesteht (z. B. während eines Erziehungsurlaubs oder nach Beendigung der Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall). Zur Aufrechterhaltung des vollen Versicherungsschutzes kann der Mitarbeiter in diesem Fall die Versicherungsbeiträge grundsätzlich über den Arbeitgeber aus privaten Mitteln zahlen; anderenfalls wird die Versicherung beitragsfrei gestellt.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 050101/135/2002

Durchführungswege

Die für die betriebliche Altersversorgung in Betracht kommenden Durchführungswege sind in Kap. 2.8 beschrieben. Das BetrAVG verpflichtet den Arbeitgeber nicht, mehrere Durchführungswege für die Entgeltumwandlung anzubieten. Bietet er eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds an, wird die Altersversorgung dort durchgeführt. Andernfalls können Arbeitnehmer verlangen, dass der Arbeitgeber für sie eine Direktversicherung abschließt.

Manche Vereinbarungen bieten nur einen Durchführungsweg an.

»Die betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung wird ausschließlich über den Durchführungswege der Direktversicherung vorgenommen.«

🔑 ELEKTRO, 050101/170/2002

Häufiger werden mindestens zwei Durchführungswege angeboten, die sowohl die Entgeltumwandlung aus dem Brutto- als auch aus dem Nettoeinkommen ermöglichen.

»Den Arbeitnehmern werden folgende Durchführungswege angeboten:

- Direktversicherung mit der Wahlmöglichkeit »Pauschalversteuerung nach § 40b EStG (sog. Eichel-Förderung) oder nach § 10a EStG (sog. Riester-Förderung).
- Pensionskasse mit der Wahlmöglichkeit »Beiträge steuerfrei nach § 3 Nr. 63 EStG (sog. Eichel-Förderung) oder nach § 10a EStG (sog. Riester-Förderung).«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 050101/209/2002

Einzelne Durchführungswege werden manchmal nur bestimmten Arbeitnehmergruppen angeboten.

»Zur Erfüllung des Umwandlungsanspruches schließt der Arbeitgeber mit einem Versorgungsträger [...] einen Rahmenvertrag ab, der gemäß § 1 in Verbindung mit § 1b des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung nachstehende Durchführungswege ermöglicht:

- Rückgedeckte Unterstützungskasse (ausschließlich für Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses das 50. Lebensjahr vollendet haben sowie für leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG),
- Pensionskasse mit einem Normaltarif und einem Fondstarif.

Die Betriebsvereinbarung gilt nicht für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, für die durch Tarifvertrag ein anderer Durchführungswege und/oder ein anderer Versorgungsträger als die in [...] dieser Betriebsvereinbarung festgelegten zwingend vorgeschrieben ist.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 050101/496/2002

Eine Vereinbarung macht den Durchführungsweg davon abhängig, ob tarifvertragliche oder nicht tarifgebundene Entgeltbestandteile umgewandelt werden.

»Es beinhaltet zwei Durchführungswege:

- Laufende Entgeltumwandlung tarifvertraglicher Entgeltbestandteile in die rückgedeckte Unterstützungskasse [...]
- Einmalumwandlung nicht tarifgebundener Entgeltbestandteile (Prämie, Cafeteriabudget) in Form einer unmittelbaren Versorgungszusage (Direktzusage).«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 050101/386/2007

Anbieter

Nicht immer können Beschäftigte unter mehreren Anbietern auswählen.

»Der Arbeitgeber hat sich derzeit für den Anbieter [...] Pensionskasse entschieden. Ein Wechsel zu einem anderen Anbieter ist möglich, jedoch nur mit Wirkung für die Zukunft. Der Wechsel wird mit dem Betriebsrat beraten.«

🔑 DATENVERARBEITUNG UND SOFTWAREENTWICKLUNG, 050101/210/2002

Unterschiedliche Produkte

Für die Anlage von Mitteln aus der Entgeltumwandlung kommen unterschiedliche Anlageformen (Produkte) in Betracht. Viele Arbeitgeber bieten deshalb eine Auswahl an: sicherheitsorientierte Anlagen (z. B. Lebens- oder Rentenversicherungen mit Garantieverzinsung) oder mehr ertragsorientierte Anlagen (Fondsmodelle).

»Die von der [...] angebotene Pensionskassenversorgung wird als beitragsorientierte Leistungszusage (»Garantie-Produkt«) und alternativ als Beitragszusage mit Mindestleistung (»Chance-Produkt«) ausgestaltet.

Bei dem »Garantie-Produkt« handelt es sich um eine klassische Rentenversicherung mit einer garantierten Altersrentenleistung sowie Rentenleistungen zur Versorgung der Hinterbliebenen und bei Erwerbsminderung. Das Risiko der Erwerbsminderung und/oder der

Versorgung der Hinterbliebenen kann vom Mitarbeiter abgewählt werden.

Bei dem »Chance-Produkt« handelt es sich um eine fondsgebundene Rentenversicherung mit der Garantie, dass zum Rentenbeginn mindestens die Summe der für die Altersvorsorge eingezahlten Beiträge für die Bildung der Altersrente zur Verfügung steht. Darüber hinaus ist standardmäßig in gewissem Umfang eine Hinterbliebenenleistung eingeschlossen.«

🔑 GROSSHANDEL (OHNE Kfz), 050101/175/2002

Bei der Versicherung mit garantierter Mindestverzinsung ist es üblich, dass über die Garantieverzinsung hinausgehende Renditen ausschließlich zur Verbesserung der Leistung verwendet werden.

»Die [...] Pensionskasse AG wird allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Versicherung mit lebenslanger Rente (alternativ: einmaliger Kapitalabfindung) anbieten. Eine Absicherung der verminderten Erwerbsfähigkeit und eine Hinterbliebenenversorgung sind enthalten. Die Überschussanteile (das sind die über die garantierte Mindestverzinsung hinausgehenden Renditen) dürfen nur zur Verbesserung der Leistung verwendet werden.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 050101/224/2002

Auszahlung der Leistung

Die späteren Leistungen aus der Entgeltumwandlung werden üblicherweise als Rente oder als Einmalkapital oder in Raten erbracht. Die Auszahlung erfolgt entweder direkt durch den Arbeitgeber oder durch einen externen Träger der Altersversorgung.

»Die Versorgungsleistungen können in Form einer lebenslangen Rente oder einer einmaligen Kapitalauszahlung erfolgen.«

🔑 MASCHINENBAU, 050101/159/2002

Für die Art der Auszahlung kann die Höhe des Versorgungsguthabens von Bedeutung sein.

»Sofern das ermittelte Gesamt-Versorgungskapital den Betrag von 15 TEUR nicht übersteigt, erfolgt eine einmalige Auszahlung des Gesamt-Versorgungskapitals im Januar des Kalenderjahres, das auf das Jahr des Eintritts des Versorgungsfalles folgt.«

 TABAKVERARBEITUNG, 050101/277/2006

In folgender Vereinbarung ist zunächst eine einmalige Kapitalzahlung vorgesehen. Ab einer bestimmten Leistungshöhe erfolgen Ratenzahlungen. Eine Verrentungsoption besteht nur auf Wunsch und setzt hier die Zustimmung des Arbeitgebers voraus.

»Die [...]Bank zahlt das Versorgungsguthaben als Einmalkapital oder in bis zu 12 Jahresraten aus.

Bis zu einem Versorgungsguthaben von EUR 25.000 erfolgt die Auszahlung als Einmalkapital. Als Einmalkapital ist das Versorgungsguthaben zzgl. etwaiger nach dem Eintritt des Versorgungsfalles noch gutgeschriebener Bonussummen an dem auf den Versorgungsfall folgenden 15. Januar zur Auszahlung fällig. Die [...]Bank kann die Fälligkeit des Einmalkapitals einvernehmlich mit der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter vorverlegen.

Versorgungsguthaben über EUR 25.000 werden in Raten ausgezahlt. Zur Auszahlung in Raten wird das Versorgungsguthaben in gleiche Teilbeträge geteilt. Die erste Rate in Höhe des Teilbetrags zzgl. etwaiger nach dem Eintritt des Versorgungsfalles noch gutgeschriebener Bonussummen ist an dem auf den Versorgungsfall folgenden 15. Januar fällig. Weitere Raten sind jeweils am 15. Januar der Folgejahre fällig. Jeder Teilbetrag wird von dem auf den Versorgungsfall folgenden 15. Januar an bis zu seiner Fälligkeit als Rate nach jeweils 12 Monaten um den für die steuerliche Bewertung von Pensionsverpflichtungen (§ 6a EStG) maßgebenden Zinssatz (zurzeit 6%) des zuvor erreichten Stands, bei weniger als 12 Monaten zeitanteilig, angehoben. Die [...]Bank kann die Fälligkeit ausstehender Raten einvernehmlich vorverlegen. Eine Auszahlung als Einmalkapital kann einvernehmlich vereinbart werden.

Abweichend [...] kann das Versorgungsguthaben auf schriftlichen Antrag der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters mit Zustimmung der

[...]-Bank auch ganz oder teilweise verrentet werden (Verrentungsoption).«

🔑 KREDITGEWERBE, 050101/274/2002

Ratenzahlungen erfolgen meist aus steuerlichen Gründen. Später auszahlende Raten werden regelmäßig verzinst.

»Das Versorgungsguthaben wird in bis zu 20 Jahresraten ausgezahlt; die Höhe der Jahresraten soll 1500 EUR nicht unterschreiten. Das Versorgungsguthaben wird in gleiche Teilbeträge geteilt. Die Teilbeträge werden ab dem Versorgungsfall bis zur Fälligkeit entsprechend geldmarktnaher Anlagen angehoben.

Die erste Rate ist am 28. Februar des auf den Versorgungsfall folgenden Jahres fällig, weitere Raten sind jeweils am 28. Februar der Folgejahre fällig. Die Fälligkeit ausstehender Raten kann einvernehmlich vorverlegt werden.

Auf Antrag des Mitarbeiters oder seiner Hinterbliebenen mit Zustimmung des Unternehmens kann ein Versorgungsguthaben auch in 1 bis 8 oder in 12 Teilbeträgen ausgezahlt werden. Die Ausübung des Antrags ist unwiderruflich.«

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 050101/264/2004

Bei einer Verrentung wird auf die anerkannten Regeln der Versicherungsmathematik verwiesen. Spätere Meinungsverschiedenheiten sind vermeidbar, indem der Rechnungszinsfuß möglichst eindeutig benannt wird.

»Bei einer Verrentung wird die Rente, auf Antrag des Arbeitnehmers, einschließlich einer Anwartschaft auf 60 v. H. Witwen- bzw. Witwerrente, so festgesetzt, daß ihr Barwert im Zeitpunkt des Versorgungsfalls unter Berücksichtigung der Dynamisierung dem Versorgungsguthaben bzw. dem zu verrentenden Teil des Versorgungsguthabens entspricht. Bei der Berechnung sind der für die steuerliche Bewertung vorgeschriebene Rechnungszinsfuß sowie die anerkannten Regeln der Versicherungsmathematik anzuwenden.«

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 050101/276/2002

Die folgende Vereinbarung beantwortet viele Fragen, die mit der Auszahlung einer Rente verbundenen sind.

»Der Anspruch auf Versorgungsleistungen entsteht mit dem Beginn des Monats, der dem Eintritt des jeweils maßgeblichen Versorgungsfalles folgt. Versorgungsleistungen werden jedoch frühestens im Anschluss an die letzten aus dem Arbeitsverhältnis resultierenden laufenden Entgelt- bzw. Entgeltersatzleistungen gewährt. Bei unverfallbar ausgeschiedenen Mitarbeitern oder versorgungsberechtigten Hinterbliebenen kommt eine Zahlung von Rentenleistungen frühestens ab dem Eingangsdatum des Antrags auf betriebliche Versorgungsleistungen bei dem Trägerunternehmen in Betracht.

Die Versorgungsleistungen werden nach Abzug etwaiger von dem Trägerunternehmen einzubehaltender Steuern und sonstiger Abgaben monatlich nachschüssig in Höhe von 1/12 der jeweils maßgeblichen Jahresrente erbracht. Die Zahlung wird auf Kosten des Empfängers in den in der Bundesrepublik Deutschland geltenden Zahlungsmitteln vorgenommen. Die Zahlung erfolgt bargeldlos auf das vom Versorgungsberechtigten innerhalb der Europäischen Union benannte Konto.

Der Anspruch auf Versorgungsleistungen erlischt mit dem Ablauf des Monats, in dem der Versorgungsberechtigte stirbt oder eine der Anspruchsvoraussetzungen für den Bezug nicht mehr gegeben ist.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 050101/151/2002

Viele Arbeitnehmer begrüßen Wahlmöglichkeiten bezüglich ihrer Altersversorgung. Oft – jedoch keineswegs in allen Vereinbarungen – haben sie ein Wahlrecht zwischen Alterskapital oder Altersrente. Im folgenden Beispiel werden auch Abzüge auf die Versorgungsleistungen angesprochen.

»Die Versorgungsleistungen werden in einem Betrag am 31. Januar des Kalenderjahres fällig, das auf den Eintritt des Leistungsfalles folgt. Abzufindende Ansprüche gemäß dieser Versorgungsordnung werden direkt mit dem Firmenaustritt abgerechnet. Die fälligen Versorgungsleistungen werden nach Abzug der Steuern, Sozialversicherungsbeiträge und anderer gesetzlicher Abgaben ausgezahlt. Die

Auszahlung erfolgt bargeldlos auf das vom Leistungsempfänger benannte Konto.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 050101/258/2004

Die Auszahlungsmodalitäten im Fall einer vorgezogenen Inanspruchnahme von Leistungen werden in Kap. 2.6.2 behandelt. Die Auszahlung von Leistungen aus der Entgeltumwandlung im Todesfall des Arbeitnehmers thematisiert Kap. 2.6.4.

2.4.6 Entgeltumwandlungsvereinbarungen

Die Modalitäten der Entgeltumwandlung werden in einer einzelvertraglichen Entgeltumwandlungsvereinbarung geregelt. Hierzu stellen die Berechtigten einen Antrag.

»Die Inanspruchnahme des Entgeltumwandlungsanspruches setzt einen schriftlichen und eigenhändig unterschriebenen Antrag des Anspruchsberechtigten voraus. In dem Antrag ist die Höhe des Umwandlungsbetrags und der Entgeltanspruch, aus dem der Umwandlungsbetrag erbracht werden soll, zu bezeichnen.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 050101/406/2002

Die Entgeltumwandlungsvereinbarung wird in vielen Fällen der abgeschlossenen Vereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung als Anlage beigelegt. Die in ihr erfassten Sachverhalte sind auf der CD-ROM dargestellt.

Einige Beispiele daraus finden sich im Folgenden. Die nachstehende Regelung etwa soll Nachteile aus der Entgeltumwandlung vermeiden.

»Für Gehaltserhöhungen sowie für die Bemessung gehaltsabhängiger Leistungen des Arbeitgebers, wie z.B. Weihnachtsgroßzügungen, Jubiläumsgelder, Pensionsansprüche, Zuschläge, sind die Bezüge maßgebend, die sich ohne diese Vereinbarung [...] ergeben hätten.«

🔑 LEASINGUNTERNEHMEN, 050101/278/2002

Die Höhe von Leistungen aus der gesetzlichen Sozialversicherung ist abhängig von den jeweils geleisteten sozialversicherungspflichtigen Beiträgen. Hierauf wird in vielen Fällen hingewiesen.

»Den Vertragsparteien ist bekannt, dass es bei dem Arbeitnehmer durch die Entgeltumwandlung zu einer Minderung des beitragspflichtigen Entgeltes in der gesetzlichen Renten-, Kranken-, Arbeitslosen- oder Pflegeversicherung kommen kann mit der Folge, dass später die Leistungen aus diesen Sicherungssystemen entsprechend niedriger ausfallen können.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 050101/261/2002

Umgewandeltes Entgelt kann im Todesfall »verfallen«. Auf diese nicht allen Beschäftigten bewusste Konsequenz verweist eine Vereinbarung ausdrücklich.

»Der Arbeitnehmer erklärt mit seiner Unterschrift ausdrücklich, dass er die beiliegende Betriebsvereinbarung zur Kenntnis genommen hat und ihrem Inhalt zustimmt. Er hat zur Kenntnis genommen, dass im Todesfall dann keine Leistungen zu erbringen sind, wenn kein Ehegatte bzw. keine Kinder [...] vorhanden sind.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 050101/261/2002

2.5 Mischfinanzierung

2.5.1 Basisversorgung durch den Arbeitgeber

Eine Mischfinanzierung liegt vor, wenn im Rahmen einer Versorgungszusage die späteren Versorgungsleistungen teilweise vom Arbeitgeber und teilweise vom Arbeitnehmer finanziert werden. Dabei können die Leistungen des Arbeitgebers fest vorgegeben sein (Basisversorgung) und die des Arbeitnehmers nach dessen Wünschen und Möglichkeiten hinzukommen.

»Für die versorgungsberechtigten Mitarbeiter wird ein System einer zweistufigen Versorgung eingerichtet. Die Finanzierung des Systems basiert zum einen auf einem obligatorischen Arbeitgeberbeitrag (Basisstufe), zum anderen auf einem freiwilligen Eigenbeitrag (aus Entgeltumwandlung) des Mitarbeiters (Aufbaustufe).«

🔑 KREDITGEWERBE, 050101/352/2003

In einer einfachen Form besteht die Basisversorgung in einem von dem Arbeitgeber gezahlten Festbetrag.

»[...] zahlt jedem Mitarbeiter einen Zuschuss zur Direktversicherung in Höhe von brutto € 100/Jahr der im November jedes Jahres mit dem Arbeitsentgelt gezahlt und zur Reduzierung des Eigenbeitrages des jeweiligen Mitarbeiters verwendet wird. Falls die Jahresprämie € 100 nicht übersteigt, entspricht die Höhe des Zuschusses der Höhe der Jahresprämie.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 050101/309/2005

2.5.2 Arbeitgeberanteil gekoppelt an Entgeltumwandlung

In vielen Fällen ist die Arbeitgeberleistung nur dann fällig, wenn der Mitarbeiter vorher einen Eigenbeitrag erbracht hat. Dies kann tarifvertraglich so vorgesehen sein und/oder der Arbeitgeber stockt Entgeltumwandlungsbeträge freiwillig auf.

»Wandelt ein Mitarbeiter [...] den Jahreshöchstbetrag der regionalen Vermögenswirksamen Leistungen um, dies sind 478,57 € (Förderstufe 1), so erhält er neben dem tarifvertraglichen Zuschuss von 134,98 € (§ 5 Papierförderung) vom Arbeitgeber einen weiteren Zuschuss von 120 € ($6 \times 20 \text{ €}$ pro volle 100 €, berechnet auf Basis der Förderstufe 1; $478,57 \text{ €} + 134,98 = 613,55 \text{ €}$).«

🔑 PAPIERGEWERBE, 050101/160/2002

In manchen Fällen verdoppelt der Arbeitgeber den Beitrag des Mitarbeiters.

»Wenn der Mitarbeiter auf der Grundlage der mit ihm getroffenen Vergütungsvereinbarung einen Beitrag in Höhe von 2 %, mindestens jedoch in Höhe von 1 % seines Brutto-Regeleinkommens umwandelt, stellt die [...] während des in der Vergütungsvereinbarung festgelegten Zeitraums zusätzlich einen jährlichen Versorgungsbeitrag in gleicher Höhe zur Verfügung.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 050101/151/2002

Nachfolgend beträgt die Leistung des Arbeitgebers das Dreifache der Mitarbeiterleistung (= 1 % des versorgungsfähigen Einkommens).

»Erbringt der Mitarbeiter die Eigenleistung nach Abs. 1, leistet der Arbeitgeber jährlich einen Beitrag von weiteren 3 % des versorgungsfähigen Einkommens.«

🔑 KREDITGEWERBE, 050101/260/2004

Die Entgeltumwandlung ist vielfach Ursache für die Entstehung zweistufiger Versorgungswerke.

»Der Vorstand hat sich daher entschlossen, das bisherige Versorgungswerk, basierend auf Kapitaldirektversicherungen, durch ein zweistufiges Versorgungswerk abzulösen. Hiernach fließt der Arbeitgeberanteil als Zuwendung in die Versorgungskasse genossenschaftlich orientierter Unternehmen [...], sofern der Mitarbeiter seinen Beitragsanteil durch Entgeltumwandlung aufbringt. Für die Entgeltumwandlung stehen die Durchführungswege der Direktversicherung sowie der Pensionskasse zur Verfügung.«

🔑 KREDITGEWERBE, 050101/335/2005

Besonders im Kreditgewerbe ist eine feste Aufteilung der jeweils vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer zu erbringenden Beiträge verbreitet.

»Die Beiträge zur Finanzierung der Versorgungsleistungen werden gemeinschaftlich von der Bank und dem versorgungsberechtigten Mitarbeiter aufgebracht. Die Bank entrichtet zur Zeit [...] %, der versorgungsberechtigte Mitarbeiter [...] % des jeweils versicherten Ein-

kommens. Die Beitragssätze gelten unter dem Vorbehalt einer Änderung der Satzungsbestimmungen. Für Zeiten, in denen die Zahlung des regelmäßigen Bruttoeinkommens entfällt (z. B. Erziehungsurlaub, unbezahlter Urlaub) werden keine Beiträge an die Versorgungskasse entrichtet.«

🔑 KREDITGEWERBE, 050101/332/2002

Arbeitgeberbeiträge sind im Folgenden an die Vollendung des 30. Lebensjahres geknüpft.

»Voraussetzung für die Gewährung des Firmenbeitrags ist, dass der Begünstigte das 30. Lebensjahr vollendet hat und seinerseits einen Versorgungsbeitrag aus Entgeltumwandlung in Höhe von mindestens [...] v. H. seiner versorgungsfähigen Bezüge aus seinen laufenden Bezügen einbringt.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 050101/322/2005

Hier müssen Arbeitnehmer auf einen Teil ihres Entgeltumwandlungsanspruches verzichten, um den Arbeitgeberanteil zu beziehen.

»Angestellte, die noch keinen Anspruch auf den Arbeitgeberanteil haben, aber den Höchstbetrag (4 % der Beitragsbemessungsgrenze) umwandeln, müssen diesen Betrag bei Entstehen des Anspruches auf den Arbeitgeberanteil um die Höhe des Arbeitgeberanteils kürzen, da sonst der mögliche Höchstbetrag überschritten wird. Kürzt sie/er den Umbwandlungsbetrag nicht, entfällt der Anspruch auf den Arbeitgeberanteil.«

🔑 GROSSHANDEL (OHNE Kfz), 050101/273/2007

2.5.3 Ersparte Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung

Eine Entgeltumwandlung aus dem Bruttoeinkommen verschafft dem Arbeitgeber Ersparnisse hinsichtlich der Arbeitgeberanteile an der Sozialversicherung. Diese Ersparnisse werden in vielen Fällen zumindest teilweise dazu verwendet, die spätere Versorgungsleistung zu verbessern.

»Vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer haben ab dem 01.01.2003 gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf eine kalenderjährliche Einmalzahlung gemäß § 3 Nr. 63 EStG in Höhe von 383,- € (Altersvorsorgebetrag). Dieser Betrag setzt sich zusammen aus 319,- € der bisherigen vermögenswirksamen Leistung und einem Arbeitgeberzuschuss aufgrund der ersparten Sozialversicherungsbeiträge von 64,- € (20%). Er darf ausschließlich zum Zwecke der Altersvorsorge verwendet werden. Auszubildende erhalten 50 % der Beträge.«

🔑 ERNÄHRUNGSGEWERBE, 050101/303/2002

Des Öfteren geben die Arbeitgeber ihren Vorteil vollständig an die Beschäftigten weiter.

»Die Gesamtsumme der infolge des Entgeltverzichts entfallenen gesetzlichen Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers (zur Zeit Renten-, Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherung) stellt die [...] im Rahmen des Versorgungswerkes zur Verfügung.«

🔑 LEASINGUNTERNEHMEN, 050101/278/2002

Der vom Arbeitgeber ersparte Betrag wird häufig mit pauschal 20 % angesetzt.

»[...] entrichtet für die Arbeitnehmer einen Aufstockungsbeitrag an die [...] Pensionskasse AG, soweit die Entgeltumwandlung beitragsfrei in der Sozialversicherung erfolgt und dementsprechend keine Beiträge in die gesetzliche Sozialversicherung fällig werden. Dieser Aufstockungsbeitrag wird nur dann entrichtet, wenn sich [...] tatsächlich Beiträge zur Sozialversicherung erspart. Er beträgt pauschal 20 v. H. für den Teil des in der einzelvertraglich zu vereinbarenden Vergütungsvereinbarung festgelegten Versorgungsaufwandes, der sich aus der Differenz der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung und dem Barlohn nach der Entgeltumwandlung (verminderter Barlohn) ergibt.«

🔑 WASSERVERSORGER, 050101/158/2002

Meist wird klargestellt, dass die Weitergabe des Arbeitgebervorteils nur solange erfolgt, solange der Vorteil besteht.

Die inzwischen unbefristet verlängerte Sozialversicherungsfreiheit war zunächst nur bis zum Jahr 2008 vorgesehen. Daher haben einige Arbeitgeber ihren hierauf aufbauenden Zuschuss bis zu diesem Jahr befristet.

»Wählt der/die Beschäftigte erstmalig die Entgeltumwandlungsmöglichkeit nach Ziff. [...], gewährt der Arbeitgeber dem/der Beschäftigten einen jährlichen Zuschuss, längstens bis zum Jahr 2008, gestaffelt nach der Höhe des Entgeltumwandlungsbetrages, max. in Höhe von jährlich € 216, sofern der/die Beschäftigte ein Entgelt unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung bezieht.«

🔑 ELEKTRO, 050101/111/2002

In diesen Fällen musste nach der Verlängerung der Sozialversicherungsfreiheit auch die Zusage verlängert werden.

Erfolgt die Entgeltumwandlung aus pauschal versteuerten Einkommen, übernimmt der Arbeitgeber mitunter die Zahlung von Steuern und damit verbundenen Abgaben.

»Für alle Beschäftigten übernimmt das Unternehmen befristet bis 2008 die Pauschalsteuer für die Direktversicherung einschließlich Solidaritätsbeitrag und Kirchensteuer.«

🔑 MASCHINENBAU, 050101/159/2002

2.5.4 Verwaltungskosten und Kosten der Insolvenzversicherung

Führt der Arbeitgeber die Altersversorgung selbst durch (Direktzusage), trägt er die damit verbundenen Verwaltungskosten. Bei anderen Durchführungswegen können die Kosten unterschiedlich verteilt sein.

»Die Depotkosten und die Kosten für die Absicherung gegen die Folgen einer Insolvenz trägt [...]. Den Ausgabeaufschlag sowie die Verwaltungsgebühr (Management Fee) für den Fonds trägt das Belegschaftsmitglied.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 050101/106/2002

Eine andere Regelung dazu lautet wie folgt.

»[...] wird das Trägerunternehmen in den Jahren [...] anfallende Beiträge an den Pensions-Sicherungsverein sowie die Kosten für die Verwaltung des Versorgungswerks – mit Ausnahme anfallender Depotkosten – übernehmen. Ab [...] werden die Kosten für PSV-Beiträge und Verwaltungskosten (einschließlich Depotkosten) dem gebildeten Sondervermögen (Pensionsfonds) gem. § 22 der Versorgungsordnung entnommen.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 050101/151/2002

Werden die Verwaltungskosten und die Kosten der Sicherung gegen Insolvenz in den Vereinbarungen nicht ausdrücklich geklärt, ist es ungeklärt, zu wessen Lasten sie gehen.

2.6 Leistungsarten und Leistungsvoraussetzungen

Als Altersversorgungsleistungen kommen z. B. in Betracht:

- Altersrenten
- vorgezogene oder aufgeschobene Renten
- Erwerbsminderungs-, Berufsunfähigkeits- oder Invalidenrenten
- Hinterbliebenenversorgungen.

Anstelle einer Rente wird vielfach eine Kapitalleistung zugesagt.

Das Spektrum der betrieblichen Leistungen ist idealerweise in der Vereinbarung festgelegt.

»Die Leistungen aus der betrieblichen Zusatzversorgung bestehen aus Altersrenten, vorgezogenen Altersrenten, Dienstunfähigkeitsrenten und Hinterbliebenenrenten.«

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 050101/316/2006

Aus der Vereinbarung ergibt sich meist auch, ob diese Leistungen obligatorisch oder teilweise abwählbar sind.

Versorgungsleistungen werden erst gewährt, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind. Hierzu gehören der eintretende Versorgungsfall und – bei arbeitgeberfinanzierten Zusagen – oft eine Wartezeit.

»Allgemeine Voraussetzung für die Zahlung von Versorgungsleistungen ist, dass der Begünstigte bei Beendigung seines Arbeitsverhältnisses die Wartezeit erfüllt hat. Die Wartezeit ist erfüllt, wenn der Begünstigte eine versorgungsfähige Dienstzeit von drei Jahren zurückgelegt hat. Die Wartezeit entfällt, wenn der Begünstigte in Folge eines Arbeitsunfalls oder einer anerkannten Berufskrankheit (§§ 8 Absatz 1 und 9 SGB II) in Diensten der Firma verstirbt oder im Sinne dieser VO invalide wird.«

🔑 ELEKTRO, 050101/304/2007

Auch ein festgelegtes Lebensalter – hier 25 Jahre – kann eine Leistungsvoraussetzung darstellen.

»Allgemeine Voraussetzungen für die Zahlung von Versorgungsleistungen sind, dass der Begünstigte bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Wartezeit erfüllt und das 25. Lebensjahr vollendet hat. Die Wartezeit ist erfüllt, wenn mit dem Begünstigten bei Eintritt des Leistungsfalles das Arbeits- oder Berufsausbildungsverhältnis seit mindestens 5 Jahren ununterbrochen bestanden hat. Bei Eintritt eines Leistungsfalles während der ersten 5 anrechnungsfähigen Dienstjahre aufgrund eines von der Berufsgenossenschaft anerkannten Berufsunfalles oder einer von dort anerkannten Berufskrankheit gilt die Wartezeit als erfüllt.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 050101/397/2006

Sind Wartezeiten vorgesehen, werden auf diese oft bestimmte »Vordienstzeiten« angerechnet.

»Auf die Wartezeit werden auch Betriebszeiten aus befristeten Anstellungs- und Ausbildungsverhältnissen angerechnet, die ohne Unterbrechung vor dem unbefristeten Anstellungsverhältnis lagen. Das gleiche gilt für Zeiten, die einem aus dem Geltungsbereich dieses Pensionsvertrages ausgeschiedenen und wieder eingetretenen Mit-

arbeiter im Rahmen der Betriebsordnung [...] als Betriebszeiten anerkannt werden.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 050101/308/2002

Unabhängig von den in der VO genannten Voraussetzungen können Leistungsansprüche entstehen, wenn Arbeitnehmer die in § 1b BetrAVG genannten Voraussetzungen für eine unverfallbare Anwartschaft erfüllen.

Im Folgenden werden spezielle Versorgungsleistungen und deren besondere Leistungsvoraussetzungen erläutert.

2.6.1 Altersruhegeld

Die lebenslange Altersrente ab Vollendung des 65. Lebensjahres war lange Zeit der klassische Fall der betrieblichen Altersversorgung.

»Besondere Leistungsvoraussetzung für die Altersrente ist die Vollendung des 65. Lebensjahres.«

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 050101/134/2002

Die Zahlung einer betrieblichen Altersrente ist regelmäßig an die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses und den Bezug der gesetzlichen Altersrente gekoppelt. Dabei werden zunehmend die veränderten Altersgrenzen berücksichtigt.

»Die Regelaltersgrenze steht einer früheren Altersgrenze gleich, wenn der Beschäftigte mit dem Ausscheiden bei der Gesellschaft Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung als Vollrente erhält.«

🔑 GUMMI- UND KUNSTSTOFFHERSTELLUNG, 050101/244/2004

2.6.2 Vorgezogene und aufgeschobene Versorgungsleistungen

Vorgezogene oder vorzeitige Altersrente

Auch vorgezogene Rentenzahlungen sind grundsätzlich mit dem Ausscheiden aus dem Unternehmen und dem Beginn der Zahlungen der Sozialversicherungsrente verknüpft.

»Die Gewährung des vorzeitigen Alterskapitals ist erst ab dem Zeitpunkt möglich, den das jeweils geltende deutsche Rentenversicherungsrecht für den frühestmöglichen Bezug eines vorzeitigen Altersruhegeldes (derzeit das 60. Lebensjahr) vorsieht.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 050101/261/2002

Die vorgezogene Altersrente kann mit weiteren Bedingungen verbunden sein.

»Mitarbeiter, die vor Vollendung des 65. Lebensjahres aus der gesetzlichen Rentenversicherung eine Altersrente in voller Höhe (keine Teilrente) beziehen, haben Anspruch auf vorgezogene Alterspension.

Entfällt die Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung wegen Überschreitung der gesetzlichen Hinzuverdienstgrenze, so wird auch die Zahlung der vorgezogenen Alterspension von diesem Zeitpunkt an eingestellt. Die vorgezogene Alterspension wird auch dann eingestellt, wenn als Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung eine Teilrente bezogen wird (§ 42 SGB VI i.d.F. des RRG 1992).«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 050101/213/2002

Einvernehmlich kann vorgezogenes Altersruhegeld auch gezahlt werden, ohne dass eine gesetzliche Rente bezogen wird.

»Ein Mitarbeiter, der nach Vollendung des 50. Lebensjahres zwecks vorgezogener Alterspensionierung aus dem aktiven Dienst mit Zustimmung des Unternehmens ausscheidet, erhält auf Wunsch ebenfalls eine vorgezogene Altersrente; in diesem Fall ist der gleichzeitige Bezug von Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung nicht Be-

dingung für das Einsetzen der betrieblichen Rente. Der Abschluss eines Aufhebungsvertrages allein gilt jedoch nicht als Zustimmung des Unternehmens zur vorgezogenen Inanspruchnahme der Altersrente.«

🔑 DATENVERARBEITUNG UND SOFTWAREENTWICKLUNG, 050101/367/2007

Umgekehrt muss die Inanspruchnahme der vorgezogenen gesetzlichen Altersrente nicht mit der Inanspruchnahme des vorgezogenen betrieblichen Altersruhegeldes verbunden sein. Beschäftigte, die vorzeitig ausscheiden, können beispielsweise Versicherungen selbständig bis zur ursprünglich vorgesehenen Fälligkeit weiterzahlen.

»Abweichend von der Regelung in Abs. [...] hat der Mitarbeiter die Wahl, nach dem vorzeitigen Ausscheiden (flexible Altersgrenze) die Versicherung unter Übernahme der Versicherungsnehmereigenschaft und unter Aufrechterhaltung eigener Beitragszahlung (nach Einzelversicherungstarif) bis zur vereinbarten Fälligkeit weiterzuführen oder die Versicherung beitragsfrei stellen zu lassen.«

🔑 KREDITGEWERBE, 050101/372/2006

Eine andere Möglichkeit sieht folgende Regelung vor.

»Der im Versorgungsfall (Alter, Tod) erreichte Stand des jeweiligen Versorgungskontos ist das Versorgungsguthaben, das als Einmalkapital, in Raten oder als Rente an den Mitarbeiter bzw. die Hinterbliebenen ausgezahlt wird. Bei vorzeitiger Altersleistung und Invalidität kann entweder der aufgelaufene Wert des Kontos (Rückkaufswert) ausgezahlt oder das Konto beitragsfrei aufrechterhalten werden, so dass für die Versorgungsfälle Alter oder Tod das volle Konto mit weiteren Bonussummen erhalten bleibt.«

🔑 ELEKTRO, 050101/169/2002

Aufgeschobene Altersrente

Auch ein späterer Rentenbeginn als zum regulären Renteneintrittsalter kann von Interesse sein – z. B. um die späteren Versorgungsleistungen zu erhöhen. Zudem sind Versicherungen regelmäßig mit einer Mindestlaufzeit versehen. Ihr Abschluss lohnt sich oft nur, wenn die Vertrags-

laufzeit nicht zu kurz ist. Hierfür bietet folgende Vereinbarung eine Lösung.

»Arbeitnehmer, die zu Versicherungsbeginn das 50. Lebensjahr bereits vollendet haben, haben die Möglichkeit, die Rentenversicherung in der Weise zu vereinbaren, dass die Beitragszahlungsdauer mit dem 65. Lebensjahr endet, die Rentenzahlung jedoch erst später einsetzt. Diese Arbeitnehmer haben zudem die Möglichkeit, anstelle der lebenslangen Rente eine Kapitalabfindung zu wählen. Die Kapitalabfindung muss spätestens drei Jahre vor dem vereinbarten Rentenbeginn beantragt werden.«

🔑 GROSSHANDEL (OHNE Kfz), 050101/172/2002

2.6.3 Erwerbsminderungsrenten

Viele Vereinbarungen zur betrieblichen Altersversorgung bieten eine Absicherung gegen das Risiko der Erwerbsminderung. Zum Teil gibt es auch Absicherungen gegen Berufs- und Dienstunfähigkeit oder Invalidität.

Begriffsklärungen

Um Streitigkeiten zu vermeiden, sind klare Definitionen und klar beschriebene Voraussetzungen für einen Rentenbezug ratsam. Vielfach wird als Nachweis ein Rentenbescheid eines Trägers der Deutschen Rentenversicherung oder ersatzweise ein amts- oder werksärztliches Gutachten bzw. Attest verlangt.

»Dienstunfähigkeit liegt vor, wenn der Mitarbeiter ab Ende des Beschäftigungsverhältnisses für die Dauer von voraussichtlich mindestens einem Jahr infolge der Beeinträchtigung seiner körperlichen und geistigen Leistungsfähigkeit nicht mehr im Stande ist, die Dienstobliegenheiten seiner Stellung bei der Firma zu erfüllen. Als Nachweis gilt der Rentenbescheid eines Trägers der Deutschen Rentenversicherung oder ein amtsärztliches Zeugnis über Erwerbsminderung oder Berufsunfähigkeit sowie ein werksärztliches Gutachten.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 050101/267/2006

Invalidität wird mitunter sowohl mit voller als auch mit partieller Erwerbsminderung gleichgesetzt.

»Invalidität im Sinne der VO ist

- die volle Erwerbsminderung (§ 43 Abs. 2 SGB VI) oder
- die teilweise Erwerbsminderung (§ 43 Abs. 1 SGB VI, § 240 SGB VI).«

🔑 ELEKTRO, 050101/304/2007

Fortgesetztes bzw. ruhendes Arbeitsverhältnis

Auch wenn bei Erwerbsminderung das Arbeitsverhältnis fortgesetzt wird, können Betriebsrenten vorgesehen sein.

»Für den Fall des Bezuges einer befristeten oder unbefristeten gesetzlichen Rente wegen Erwerbsminderung bei Fortdauer des Anstellungsverhältnisses wird zur Abmilderung des – aufgrund des reduzierten Beschäftigungsgrades bedingten – Einkommensverlustes außerhalb der Bestimmungen zum Versorgungskapital eine monatliche Überbrückungsrente in Form einer Zeitrente nach den folgenden Bestimmungen vereinbart.

Erhält der Mitarbeiter aus der gesetzlichen Rentenversicherung eine befristete oder unbefristete Rente wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung und wird das Anstellungsverhältnis nicht beendet, so erwirbt der Mitarbeiter – auf Antrag – für die Dauer der Inanspruchnahme dieser gesetzlichen Rente, längstens jedoch bis zur Beendigung des Anstellungsverhältnisses zur Bank, Anspruch auf eine betriebliche Überbrückungsrente. Der Anspruch besteht nur, soweit der Beschäftigungsgrad des Mitarbeiters für diesen Zeitraum erwerbsminderungsbedingt reduziert wurde.«

🔑 KREDITGEWERBE, 050101/366/2005

Allerdings kann der Bezug einer Erwerbsminderungsrente mit einer Wartezeit verbunden sein.

»Ein Anspruch auf Versorgungsleistungen setzt voraus

- die Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge des Versorgungsfalles. Diese Voraussetzung gilt als erfüllt, wenn während des Be-

zuges einer befristeten Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit aus der deutschen gesetzlichen Rentenversicherung ein ruhendes Arbeitsverhältnis vorliegt.

- den schriftlichen Antrag des Versorgungsberechtigten auf Gewährung von Versorgungsleistungen.

Im Falle des Eintritts der Invalidität vor Ablauf der Wartezeit bleibt die bis zum Ausscheiden erreichte Versorgungsanwartschaft aufrechterhalten.«

🔑 LANDVERKEHR, 050101/242/2003

Beginn und Dauer der Erwerbsminderungsrente

Erwerbsminderungsrenten werden meist befristet gewährt.

»Der Mitarbeiter erwirbt im Erlebensfall Anspruch auf eine betriebliche Erwerbsminderungsrente, wenn der Mitarbeiter eine befristete Rente wegen voller Erwerbsminderung aus der gesetzlichen Rentenversicherung in Anspruch nimmt und das Arbeitsverhältnis endet oder das Arbeitsverhältnis ohne Entgeltzahlung ruht.

Die betriebliche Erwerbsminderungsrente wird befristet für die Dauer der – ggf. auch mit unmittelbar aufeinanderfolgenden Befristungen verlängerten – Inanspruchnahme der befristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, frühestens jedoch ab dem auf die Vorlage des entsprechenden Rentenbescheids folgenden Monats gewährt [...].«

🔑 NACHRICHTENTECHNIK, UNTERHALTUNGS-/AUTOELEKTRONIK, 050101/407/2007

Erwerbsminderungsrenten werden auch bei längerer Arbeitsunfähigkeit gezahlt.

»Scheidet ein Versorgungsberechtigter wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung im Sinne des § 43 SGB VI oder wegen Berufsunfähigkeit im Sinne des § 240 SGB VI vor seinem normalen Pensionierungstag aus den Diensten des Unternehmens aus, so erhält er eine Erwerbsminderungsrente bis zur Wiedererlangung der Erwerbsfähigkeit, längstens jedoch bis zum Erreichen des normalen Pensionierungstages. Dauert die Erwerbsminderung bis zum normalen

Pensionierungstag an, so erhält er ab diesem Zeitpunkt eine lebenslang zahlbare Altersrente in gleicher Höhe.

Ist der Versorgungsberechtigte mehr als 6 Monate ununterbrochen infolge Krankheit arbeitsunfähig, so wird eine Erwerbsminderungsrente auch für die Dauer der weiteren Arbeitsunfähigkeit gezahlt. Voraussetzung ist, daß der Versorgungsberechtigte die Arbeitsunfähigkeit durch ärztliches Attest nachweist.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 050101/306/2002

Erwerbsminderungen aufgrund von Dienstunfall oder Berufskrankheit

Für Arbeitsunfälle und/oder Berufskrankheiten, die während der Dienstzeit eintreten, sehen die meisten Versorgungsordnungen Vergünstigungen vor, z. B. den Wegfall von Wartezeiten (manchmal jedoch nicht vor Ablauf der Probezeit).

»Ist der Versorgungsfall auf einen Berufsunfall oder eine im Unternehmen zugezogene Berufskrankheit im Sinne der deutschen gesetzlichen Rentenversicherung zurückzuführen, so entsteht der Anspruch auf Invaliden- und Hinterbliebenenrente ohne die genannte Wartezeit.«

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 050101/246/2006

Mögliche Ausschlussgründe

Mehrere Vereinbarungen schließen den Anspruch aus, wenn Arbeitnehmer die Invalidität vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt haben.

»Ein Anspruch auf Invaliditätsrente besteht nicht, wenn der Mitarbeiter die Invalidität vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt hat oder wenn bereits bei dem letzten Eintritt in das Unternehmen die Voraussetzungen für die Erwerbsminderung i.S.v. Abs. 1 vorlagen.«

🔑 KREDITGEWERBE, 050101/372/2006

Üblicherweise wird der Anspruch auf eine Invalidenrente ausgeschlossen, wenn Beschäftigte bereits zu Beginn des Arbeitsverhältnisses erwerbsgemindert waren. Das nachfolgend zitierte Unternehmen erbringt

dennoch Leistungen, wenn sich der Grad der Erwerbsminderung während des Arbeitsverhältnisses um einen bestimmten Prozentsatz erhöht hat.

»Ein Anspruch auf Invalidenrente aus dieser Versorgungsordnung besteht nicht, wenn der Mitarbeiter die Invalidität vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt hat, oder wenn er bereits beim letzten Eintritt in das Unternehmen teilweise oder vollständig erwerbsgemindert war.

Lag beim letzten Eintritt des Mitarbeiters in das Unternehmen bereits eine teilweise Minderung der Erwerbsfähigkeit vor, ohne dass jedoch die Voraussetzungen für den Bezug einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung aus der gesetzlichen Rentenversicherung gegeben waren, so kann eine weitere Minderung der Erwerbsfähigkeit nur dann zu einer betrieblichen Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung führen, wenn sich die beim letzten Eintritt in das Unternehmen noch verbliebene Erwerbsfähigkeit um mindestens die Hälfte vermindert hat.«

 VERSICHERUNGSGEWERBE, 050101/246/2006

2.6.4 Hinterbliebenenversorgung

Bezugsberechtigte

Zusätzlich zu einer Altersversorgung des Arbeitnehmers (auch als Hauptleistung bezeichnet) sehen viele Versorgungsregelungen eine Hinterbliebenenversorgung vor. Verstirbt der ursprüngliche Versorgungsberechtigte, erhalten dessen Hinterbliebene die Leistungen. Als Hinterbliebene werden im Allgemeinen angesehen:

- Witwen und Witwer
- Waisen
- sonstige Hinterbliebene.

Zu den sonstigen Hinterbliebenen gehören laut manchen Vereinbarungen (eingetragene) Lebenspartner, elternlose Enkel oder bedürftige Eltern. Ältere Vereinbarungen, die ausschließlich Ehegatten begünstigen, werden dahingehend ausgelegt, dass auch eingetragene Lebenspartner im Todesfall Leistungen beanspruchen können.

Eine VO regelt die Rangfolge, in der die Hinterbliebenen bedacht werden.

»Der gewählte Tarif sieht im Todesfall eine Beitragsrückgewähr bzw. eine Rentengarantiezeit vor. Die Versicherungsleistung wird in nachstehender Rangfolge gezahlt:

- an den dann mit dem Versicherten in gültiger Ehe lebenden Ehegatten;
- an den im Zeitpunkt des Todes mit dem Versicherten in häuslicher Gemeinschaft lebenden Lebenspartner (eheähnliche Gemeinschaft);
- an die versorgungsberechtigten Kinder des Versicherten zu gleichen Teilen.«

🔑 GROSSHANDEL (OHNE Kfz), 050101/172/2002

Bei Auszahlung der Hinterbliebenenversorgung können den Bezugsberechtigten ähnliche Wahlmöglichkeiten (z. B. Rente, Kapitalleistung, Ratenzahlung) zustehen wie für die Hauptleistung.

Witwen- und Witwerversorgung

Nachdem lange Zeit in vielen Versorgungsordnungen nur Witwen bedacht wurden, hat sich inzwischen die Witwen- und Witwerversorgung durchgesetzt. Für die Finanzierung der zusätzlichen Witwerversorgung können Übergangsregelungen bestehen.

Vielfach wird versucht, eine Ehegattenversorgung zu verhindern, wenn eine Ehe nur aus Versorgungsgründen geschlossen wurde.

»Witwen- bzw. Witwerpension wird nicht gewährt, wenn

- a) die Ehe bis zum Zeitpunkt des Todes weniger als drei Monate bestanden hat
- b) die Ehe erst nach Eintritt des Versorgungsfalles bzw. nach dem vorzeitigen Ausscheiden bzw. nach Vollendung des 60. Lebensjahres geschlossen wurde
- c) der hinterbliebene Ehegatte mehr als 30 Jahre jünger ist als der verstorbene Mitarbeiter
- d) aus den Umständen zu entnehmen ist, daß die Ehe nur geschlossen wurde, um den Hinterbliebenen Versorgungsleistungen zukommen zu lassen.

Hat der überlebende Ehegatte den Tod des Mitarbeiters oder ehemaligen Mitarbeiters vorsätzlich herbeigeführt, so besteht kein Anspruch auf Witwen- bzw. Witwerpension.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 050101/213/2002

Zudem entfällt eine Ehegattenversorgung oft, wenn die bzw. der Hinterbliebene erneut heiratet. In einigen Fällen wird dann eine Abfindung gezahlt. In anderen Regelungen wird bei einem großen Altersunterschied zwischen den Ehegatten die Hinterbliebenenversorgung nicht völlig versagt, sondern gekürzt.

Mitunter ist der Bezug einer Hinterbliebenenversorgung erst ab einem bestimmten Lebensalter vorgesehen. Beispiele für diese Regelungen finden sich auf der CD-ROM.

Waisenversorgung

Viele Vereinbarungen legen die Bezugsberechtigten fest.

»Waisenrente wird für die Kinder verstorbener Beschäftigter oder Rentner der Gesellschaft gezahlt, soweit die Wartezeit erfüllt ist. Den ehelichen Kindern sind die Kinder gleichgestellt, die nach den Vorschriften der deutschen gesetzlichen Rentenversicherung dem Grunde nach waisenrentenberechtigt sind.«

🔑 GUMMI- UND KUNSTSTOFFHERSTELLUNG, 050101/244/2004

Eine andere Regelung berücksichtigt auch den Geburtszeitpunkt des Kindes.

»Waisenrente wird gewährt an Kinder verstorbener Mitarbeiter oder Rentenempfänger, und zwar: leibliche Kinder, adoptierte Kinder und Stiefkinder, Voraussetzung ist, dass das Kind vor Ausscheiden des Mitarbeiters aus den Diensten des Betriebes geboren oder dass das Verwandtschaftsverhältnis vor diesem Zeitpunkt begründet worden ist.

Als Kinder gelten auch in den Haushalt des Mitarbeiters aufgenommene elternlose Enkel.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 050101/308/2002

Waisenpensionen werden üblicherweise nur bis zu einem festgelegten Alter gezahlt.

»Waisenpensionsberechtigten sind

- leibliche Kinder
- vor Eintritt des Versorgungsfalles bzw. vor dem vorzeitigen Ausscheiden des Mitarbeiters adoptierte Kinder.

Waisenpensionen werden bis zum vollendeten 16. Lebensjahr gezahlt. Auch nach der Vollendung des 18. Lebensjahres besteht die Waisenpensionsberechtigung fort, wenn nachweislich

- die Schul- oder Berufsausbildung, die Zeit des gesetzlichen Grundwehrdienstes oder zivilen Ersatzdienstes andauert oder
- das Kind infolge körperlicher oder geistiger Gebrechen außerstande ist, sich selbst zu unterhalten.

Waisenpensionen werden jedoch längstens bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres gezahlt.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 050101/213/2002

Einige Vereinbarungen gewähren eine Zahlung der Waisenrente bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres, in Ausnahmefällen auch darüber hinaus.

Alternativ kann die Berechtigung zum Bezug einer betrieblichen Waisenrente auch an den Bezug einer Waisenrente aus der deutschen gesetzlichen Rentenversicherung geknüpft sein.

»Waisenrente wird [...] hinterbliebenen Kindern gewährt, sofern diese aus der deutschen gesetzlichen Rentenversicherung eine Waisenrente beziehen.«

🔑 LANDVERKEHR, 050101/242/2003

Sonstige Hinterbliebene und Mitarbeiter ohne Hinterbliebene

Sind weder Ehegatten noch Kinder vorhanden, stellt sich die Frage, inwieweit andere Hinterbliebene Anspruch auf Leistungen haben. In einigen Vereinbarungen werden Lebensgefährten – unabhängig von ihrem Geschlecht – als Hinterbliebene akzeptiert.

»Ein nicht verheirateter Mitarbeiter kann dem Unternehmen schriftlich eine natürliche Person namentlich mit Anschrift und Geburtsdatum benennen, mit der er eine eheähnliche Lebensgemeinschaft bildet (Lebensgefährte) und bestimmen, dass diese Person auf Antrag Anspruch auf das Versorgungsguthaben aus dem Versorgungskonto erwirbt, wenn das Arbeitsverhältnis durch Tod endet und die genannten Voraussetzungen im Zeitpunkt des Todes noch erfüllt sind. Der Mitarbeiter hat bei der jederzeit widerruflichen Benennung zu versichern, dass die Person die genannten Voraussetzungen erfüllt. Er kann bei der Benennung ferner bestimmen, dass der Anspruch der benannten Person Ansprüche auf Waisenleistungen ausschließt oder dass die benannte Person neben anspruchsberechtigten Waisen nur Anspruch auf die Hälfte des Versorgungsguthabens erwirbt und die Waisen als Gesamtgläubiger (§ 428 BGB) Anspruch auf die andere Hälfte erwerben. Die benannte Person hat nachzuweisen, dass die genannten Voraussetzungen vorlagen und im Zeitpunkt des Todes noch erfüllt waren.«

🔑 ELEKTRO, 050101/169/2002

Die Anerkennung sonstiger Hinterbliebener setzt in den meisten Fällen voraus, dass diese durch die Mitarbeiter ausdrücklich benannt wurden. Die nachstehende Regelung zieht den Kreis möglicher Begünstigter sehr weit.

»Die Absicherung der Hinterbliebenenrente wird bei jedem verheirateten MA eingeschlossen. Ist der MA nicht verheiratet, so kann auf Antrag des MA auch eine Hinterbliebenenrente zu Gunsten einer anderen Person eingeschlossen werden, sofern dies rechtlich und versicherungsvertraglich zulässig ist, keine negativen steuerrechtlichen Auswirkungen hat, der MA das 40. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und der [...] seine Zustimmung erteilt.«

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 050101/378/2006

Gibt es weder Ehegatten/Kinder noch benannte Begünstigte bestimmen einige Vereinbarungen die Eltern oder Erben als Empfangsberechtigte. In anderen Fällen verfällt die Leistung zugunsten des Arbeitgebers. Eine Alternative ist der Verfall zugunsten gemeinnütziger Institu-

tionen. Über Begünstigte von verfallenden Leistungen kann z. B. ein Anlageausschuss entscheiden. Keine ausgewertete Vereinbarung verwendet die »verfallenden« Beträge zur Erhöhung der Leistungen für andere Versorgungsberechtigte.

2.6.5 Sterbegeld und sonstige Leistungen

Oft wird für den Fall, dass der Versorgungsberechtigte verstirbt, ein Sterbegeld zugesagt.

»Stirbt ein Versorgungsberechtigter in den Diensten des Unternehmens, ohne daß ein Anspruch auf Witwen-/Witwerrente besteht, so wird ein Sterbegeld gezahlt.

Bezugsberechtigt für dieses Sterbegeld sind die Kinder und die Eltern des verstorbenen Versorgungsberechtigten zu gleichen Teilen. Sind keine der vorstehend aufgeführten bezugsberechtigten Hinterbliebenen vorhanden, so besteht kein Anspruch auf das Sterbegeld.

Die Höhe des Sterbegelds entspricht dem Zwölffachen des letzten regulären monatlichen Brutto-Grundgehaltes, bei Außendienstmitarbeitern zuzüglich Prämien/Provisionen nach der Prämienordnung des Außendienstes auf der Basis des vorangegangenen Geschäftsjahres.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 050101/306/2002

Als Leistungsvoraussetzung muss eine bezugsberechtigte Person benannt sein.

»Verstirbt ein Begünstigter, ohne versorgungsberechtigte Hinterbliebene [...] zu hinterlassen, wird ein einmaliges Sterbegeld an diejenige natürliche Person geleistet, welche der Begünstigte als sterbegeldberechtigt gegenüber der Firma benannt hat. Das Sterbegeld wird auf Antrag an diese Person gezahlt. Es ist in der Höhe beschränkt auf

- die Versorgungsleistung, die sich aus den durch Entgeltumwandlung erworbenen Versorgungsbausteinen ergibt, maximal jedoch auf
- den steuerrechtlich zugelassenen Betrag (derzeit € 8000 brutto).«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 050101/397/2006

Die Leistung im Todesfall kann auch in einer Weiterzahlung der bisherigen Bezüge über einen begrenzten Zeitraum bestehen. Sie hat damit eine Überbrückungsfunktion.

»Stirbt ein Mitarbeiter, so erhalten nahe Angehörige (der überlebende Ehegatte, rentenberechtigte Kinder, Eltern) oder Personen, zu deren Lebensunterhalt der Verstorbene bis zu seinem Tode überwiegend beigetragen hat, oder die überwiegend die Bestattungskosten tragen, die bisherigen Monatsbezüge für den Sterbemonat.

Die vorgenannten Bezüge werden an den überlebenden Ehegatten und rentenberechtigten Kinder weitergewährt

- nach einer mindestens einjährigen ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit für einen Monat,
- nach einer mindestens fünfjährigen ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit oder, wenn der Tod auf einen Arbeitsunfall im Sinne des siebten Buches des Sozialgesetzbuches zurückzuführen ist, für drei Monate.

[...] Mit dieser Vereinbarung entfällt jede Abgeltung für nicht genommenen Urlaub des Verstorbenen und – für die Dauer der Gewährung von Übergangsbezügen – die Zahlung betrieblicher Hinterbliebenenrenten.«

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 050101/316/2006

Einfacher, aber hinsichtlich des Begünstigtenkreises einschränkender formuliert eine andere Regelung.

»Stirbt ein Ruhegeldempfänger, so erhalten entweder der überlebende Ehegatte oder, falls dieser verstorben oder nicht anspruchsberechtigt ist, die gemäß Ziffer 2 anspruchsberechtigten Kinder ein Sterbegeld in Höhe der Versorgungsleistung des Verstorbenen für den Sterbemonat und die nächsten drei auf den Sterbemonat folgenden Monate. Während dieses Zeitraums ruht die Zahlung der Witwen-, Witwer- bzw. Waisenrente.«

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 050101/376/2005

Sonstige Leistungen entstehen auch, wenn Arbeitgeber Nachteile der Arbeitnehmer, die sich in der Sozialversicherung durch Entgeltumwandlung ergeben, teilweise ausgleichen.

»Die Reduzierung des Beitrages zur gesetzlichen Rentenversicherung durch Entgeltumwandlung kann im Alter zu einer etwas geringeren Rente führen. Auch bei der gesetzlichen Krankenversicherung kann es bei einer Reduzierung des Beitrages im Falle einer längeren Krankheit zu einer Verringerung des Krankengeldes kommen. Der [...] wird jedoch die Differenz bei Zahlungen von Krankengeld ausgleichen, so dass hier für die MA kein Nachteil entsteht. Die Reduzierung des Beitrages zur gesetzlichen Arbeitslosenversicherung kann im Falle einer kurze Zeit später eintretenden Arbeitslosigkeit zu einer Verringerung des Arbeitslosengeldes führen.«

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 050101/385/2006

2.7 Zusageformen

Kollektivrechtliche Zusagen auf betriebliche Altersversorgung können u.a. danach unterschieden werden, ob sie

- durch die Tarifvertragsparteien vereinbart wurden (Tarifvertrag)
- auf einer Vereinbarung der Betriebsparteien beruhen (Betriebsvereinbarung) oder
- einseitig durch den Arbeitgeber gegenüber den Beschäftigten abgegeben wurden (Gesamtzusage).

Früher waren Gesamtzusagen häufiger vorzufinden. Seit Inkrafttreten des BetrVG und den dort verankerten Beteiligungsrechten des Betriebsrates hat inzwischen die Betriebsvereinbarung weitgehend die Gesamtzusage verdrängt.

Bei Gesamtzusagen war es in der Vergangenheit mehrfach strittig, ob sie auch zuungunsten der Versorgungsberechtigten durch eine spätere Betriebsvereinbarung abgelöst werden können. Manche Gesamtzusagen enthalten eine Klausel, die diese Streitfrage klärt.

»Diese als Gesamtzusage konzipierte Versorgungsordnung kann jederzeit durch eine nachfolgende Betriebsvereinbarung im Rahmen der gesetzlich zulässigen Möglichkeiten auch zum Nachteil der Versorgungsberechtigten abgeändert werden.«

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 050101/291/2004

Bei den Zusageformen werden nach dem Inhalt weiter unterschieden:

- leistungsorientierte Zusagen: Zugesagt wird eine hinsichtlich ihrer Höhe festgelegte Leistung. Die hierfür vom Arbeitgeber aufzubringenden Mittel bleiben unerwähnt.
- beitragsorientierte Leistungszusagen: Zugesagt werden feststehende oder auch variable Einzahlungen in ein Altersversorgungssystem. In Abhängigkeit von diesen Beiträgen wird eine Leistung definiert, zu der der Arbeitgeber verpflichtet bleibt. Für die Festlegung der Leistung stehen zwei Wege zur Wahl: a) Die Beiträge werden versicherungsmathematisch in spätere Kapitalleistungen oder Rentenzahlungen umgerechnet. b) Der Arbeitgeber sagt einen Mindestzins oder einen festen Zins für die Beiträge zu und leitet hieraus – in der Regel ebenfalls versicherungsmathematisch – die garantierte Leistung ab.
- Beitragszusagen mit Mindestleistung: wie beitragsorientierte Leistungszusagen; jedoch wird lediglich eine Mindestleistung zugesichert. Diese besteht nach § 1 Abs. 2 Betriebsrentengesetz aus der Summe der zugesagten Beiträge. Soweit Beitragsteile für die Absicherung gegen Invalidität oder Todesfall verwendet werden, werden diese von der Mindestleistung abgezogen. Bei einer vorteilhaften Anlage der geleisteten Beiträge sollte hier die spätere Leistung deutlich über der garantierten Mindestleistung liegen.

Leistungsorientierte Zusagen

Nachfolgend ein Beispiel für eine leistungsorientierte Zusage. Für jedes anrechnungsfähige Dienstjahr wird ein Festbetrag gezahlt.

»Die monatliche Alterspension [...] berechnet sich aus a) dem Steigerungsbetrag (Eckwert), b) der Anzahl der anrechnungsfähigen Dienstjahre [...]. Der monatliche Steigerungsbetrag (Eckwert) beträgt für jedes anrechnungsfähige Dienstjahr 7,16 Euro [...].«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 050101/213/2002

Bei den Leistungszusagen sind auch so genannte dynamische Zusagen verbreitet. Hier wird die Leistung je anrechnungsfähigem Dienstjahr z. B. als Prozentwert des ruhegehaltsfähigen Entgelts zum Zeitpunkt des Ausscheidens errechnet.

Beitragsorientierte Leistungszusagen

Den Grundgedanken der beitragsorientierten Zusage beschreibt diese Vereinbarung.

»Die Versorgungsordnung wird von dem Gedanken der beitragsorientierten Altersversorgung getragen. Nachfolgend werden einige Erläuterungen zur Wirkungsweise dieses Systems gegeben:

Ein System wird als beitragsorientiert bezeichnet, wenn sich die Höhe einer Leistung nach den erbrachten Beiträgen bemisst. Die Versorgungsbeiträge werden von den Begünstigten durch Entgeltumwandlungen finanziert und mit einer versicherungsmathematischen Transformationstabelle in einen Versorgungsbaustein umgerechnet.

Für jeden Begünstigten wird ein Versorgungskonto geführt, das Auskunft über die Höhe der angesammelten Versorgungsbausteine gibt. Bei Eintritt eines Leistungsfalles wird die Versorgungsleistung im einzelnen aus dem Versorgungskonto ermittelt.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 050101/261/2002

Selbstverständlich kann auch der Arbeitgeber Beiträge leisten. Seine Beiträge werden oft als Prozentsatz des versorgungsfähigen Einkommens angegeben.

»Die Höhe des arbeitgeberfinanzierten Versorgungsbeitrages beläuft sich auf 0,9 % des versorgungsfähigen Jahreseinkommens.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 050101/397/2006

Beitragsorientierte Zusagen mit Mindestleistung

Beitragsorientierte Zusagen mit Mindestleistung berücksichtigen sowohl den Wunsch nach Sicherheit als auch den nach Chancen auf eine hohe Versorgung.

»Das neu entwickelte Versorgungsmodell sieht eine garantierte Mindestleistung nach dem Bausteinprinzip vor, eröffnet aber zusätzlich Chancen auf höhere Versorgungsleistungen durch die Anlage von Finanzierungsmitteln am Kapitalmarkt.«

🔑 KREDITGEWERBE, 050101/323/2004

Leistung und Mindestleistung werden mitunter wie folgt beschrieben.

»Das Unternehmen verpflichtet sich, die durch Entgeltumwandlung finanzierten Beiträge an die Pensionskasse zu zahlen und für Leistungen zur Altersversorgung das planmäßig zuzurechnende Versorgungskapital auf der Grundlage der gezahlten Beiträge (Beiträge und die daraus erzielten Erträge), mindestens die Summe der zugesagten Beiträge, hierfür zur Verfügung zu stellen (Beitragszusage mit Mindestleistung i.S.v. § 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG).«

🔑 KREDITGEWERBE, 050101/372/2006

Von den gezahlten Beiträgen werden bei der Festlegung der Mindestleistung jene Beitragsanteile abgezogen, die zur Absicherung bestimmter Risiken (z. B. Erwerbsunfähigkeit) geleistet wurden.

»[...] mindestens die Summe der zugesagten Beiträge, soweit sie nicht rechnungsmäßig für einen biometrischen Risikoausgleich verbraucht wurden [...].«

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 050101/378/2006

2.8 Durchführungswege

Das BetrAVG beschreibt fünf mögliche Durchführungswege:

- Direktzusage
- Unterstützungskasse
- Pensionskasse
- Direktversicherung
- Pensionsfonds.

Abgesehen von der Direktzusage (unmittelbare Durchführung) nutzt der Arbeitgeber bei allen anderen Durchführungswegen einen externen Versorgungsträger (mittelbare Durchführung). Dieser tritt zu den Beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer als dritte Institution hinzu. Die Durchführungswege werden im Folgenden kurz skizziert.

Die Bedeutung der verschiedenen Durchführungswege lässt sich anhand der Verteilung der Deckungsmittel im Jahr 2006 (insgesamt: 416 Mrd. Euro) einschätzen.

Durchführungsweg	Prozentualer Anteil an den Deckungsmitteln 2006	Zuwachs gegenüber dem Jahr 2000
Direktzusage	56,2 %	20,3 %
Unterstützungskasse	9,0 %	63,3 %
Pensionskasse	23,0 %	34,7 %
Direktversicherung	11,3 %	9,8 %
Pensionsfonds	0,5 %	kein Wert für 2000

Quelle: Schwind J. (2008)

Meistens bieten Arbeitgeber mehrere Durchführungswege an.

»Jedem teilnahmeberechtigten Mitarbeiter wird von der [...] eine Unterstützungskassenversorgung mit Kapitalzahlung im Todes- und Erlebensfall und Erwerbsminderungsrente gewährt.

Ergänzend wird für jeden Teilnehmereberechtigten im Wege der Entgeltumwandlung eine Direktversicherung mit Leistungen im Todes- und Erlebensfall abgeschlossen.«

🔑 GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN, 050101/359/2005

Häufig vereinbaren die Tarifvertragsparteien Kombinationen von Durchführungswegen, die unter einem Schlagwort bekannt sind, z. B. das Versorgungswerk MetallRente.

Die angebotenen Durchführungswege sollten sowohl die geförderte, als auch die ungeforderte Entgeltumwandlung ermöglichen.

2.8.1 Direktusage

Im Rahmen der Direktusage zahlt der Arbeitgeber die zugesagten Betriebsrenten unmittelbar aus der Firmenkasse. Hierzu werden Pensionsrückstellungen gebildet. Um Arbeitgeber gegen eine Insolvenz abzusichern, ist eine Pflichtversicherung beim Pensionssicherungsverein (PSV) vorgeschrieben.

Im folgenden Fall einer Direktusage verpflichtet der Arbeitgeber den Betriebsrat, ggf. an der Veränderung der Durchführungsform mitzuwirken.

»Das Unternehmen erbringt die zugesagte betriebliche Altersversorgung als Versorgungsträger unmittelbar mit Rechtsanspruch (unmittelbare Versorgung). Der Gesamtbetriebsrat wirkt auf Wunsch des Unternehmens an Maßnahmen zur Änderung der Durchführungsform und den hierzu notwendigen Anpassungen dieser Betriebsvereinbarung mit, soweit bei diesen Maßnahmen Belange der Mitarbeiter nicht beeinträchtigt werden (kollektives Günstigkeitsprinzip).«

 INFORMATIONSTECHNIKERSTELLER, 050101/226/2003

Bei Direktzusagen in Form von Beitragszusagen werden die Beiträge angelegt. Dies geschieht z. B. in betriebsinternen Fonds, die zum Vermögen der Firma gehören – nicht zu verwechseln mit Pensionsfonds (vgl. Kap. 2.8.5), die den Beschäftigten einen Rechtsanspruch auf ihre Leistungen einräumen.

Die Höhe der späteren Betriebsrente hängt auch von der Qualität der Mittelanlage ab.

»Die festgelegten Versorgungsbeiträge für die Begünstigten werden in ein Vermögen der Firma in Form von Fonds eingestellt. Der daraus resultierende Fondsanteil bildet das anteilige Fondsvermögen des Begünstigten. Die Dotierung des Fonds aus den jeweiligen Ver-

sorgungsbeiträgen hat zügig spätestens bis zum 15. des Monats zu erfolgen, der auf den Zuteilungstichtag folgt.

Im Leistungsfall wird das anteilige Fondsvermögen gemäß den für den jeweiligen Leistungsfall vorgeschriebenen Regeln ausgewiesen und verrentet.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 050101/322/2005

Die Höhe der späteren Betriebsrente oder Kapitaleistung kann auch von vornherein festgelegt sein. Sie ergibt sich dann meist aus einer Transformationstabelle, anhand der die Beiträge mit einem festgelegten Zinssatz in zukünftige Leistungen umgerechnet werden.

»Jeder Versorgungsbeitrag wird mittels einer Transformationstabelle in Abhängigkeit vom Alter des Begünstigten bei Zuteilung in einen ›Kapitalbaustein‹ umgerechnet. Über diese Kapitalbausteine wird für jeden Begünstigten ein Versorgungskonto geführt.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 050101/258/2004

2.8.2 Unterstützungskasse

Unterstützungskassen sind rechtlich selbständige Einrichtungen, die als eingetragener Verein, Stiftung, oder GmbH geführt werden. Sie können ihre Leistungen für einen oder für mehrere Arbeitgeber erbringen. Arbeitnehmer haben gegenüber der Unterstützungskasse formal keinen Rechtsanspruch. Im Zweifelsfall wenden sie sich an ihren Arbeitgeber (BAG-Urteil vom 17.1.1992, Az.: 3 AZR 51/92). Unter bestimmten Voraussetzungen kann auch die Unterstützungskasse direkt in Anspruch genommen werden (BAG-Urteil vom 19.11.2002, Az.: 3 AZR 631/97). Die Unterstützungskassen können Leistungen nur insoweit erbringen, als sie entsprechende Mittel vom Arbeitgeber oder aus anderen Quellen erhalten.

»Der Arbeitgeber verpflichtet sich, zum Aufbau der betrieblichen Altersversorgung jährlich Zuwendungen an die Unterstützungskasse zu leisten.«

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 050101/291/2004

Für die Altersversorgungsleistungen bestimmter Durchführungswege bestehen steuerrechtliche Obergrenzen.

In der Vergangenheit war strittig, inwieweit Entgeltumwandlungsbeträge steuerlich unbedenklich beliebig variiert werden können (siehe hierzu Hinweise auf der CD-ROM). Nach dem BMF-Schreiben vom 17. 5. 2004 (Az.: IV A 6 – S 2144 C – 2104) und dem Erlass des Senators für Finanzen vom 4. 6. 2004 (Az.: S 2144c – 4698 – 110) ist es nunmehr auch bei einer Unterstützungskasse steuerlich unbedenklich, wenn der Arbeitnehmer nach entsprechender Vereinbarung die Entgeltumwandlung reduziert.

2.8.3 Pensionskasse

Pensionskassen sind Versorgungseinrichtungen, die den zu Versorgenden einen Rechtsanspruch auf ihre Leistungen einräumen. Sie werden meist als Aktiengesellschaft (AG) oder als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (VvaG) geführt. Auch sie erbringen ihre Leistungen für einen oder mehrere Arbeitgeber. Da sie der Versicherungsaufsicht unterliegen, ist keine zusätzliche Absicherung über den PSV erforderlich. Unternehmen können eigene Pensionskassen einrichten oder sich an externen, überbetrieblichen Pensionskassen beteiligen.

»Die [...] bietet ihren anspruchsberechtigten Mitarbeitern/innen für die Umsetzung der arbeitgeberfinanzierten tariflichen Altersvorsorge im Einzelhandel den Durchführungsweg »Pensionskasse« an. Träger ist die [...] Pensionskasse AG [...].«

 EINZELHANDEL (OHNE Kfz), 050101/227/2002

Im Fall der Entgeltumwandlung werden die Versorgungsberechtigten ordentliche Mitglieder in der Pensionskasse.

»[...] ist Mitgliedsunternehmen in der Pensionskasse. Die an der Entgeltumwandlung teilnehmenden Mitarbeiter werden bei der Pensionskasse entsprechend den jeweils geltenden Bestimmungen von Satzung und Allgemeinen Versicherungsbedingungen (AVB) der Pensionskasse versichert. Versicherungsnehmer ist [...]. Die an der

Entgeltumwandlung teilnehmenden Mitarbeiter werden Versicherte im Rahmen der Höherversicherung und damit ordentliche Mitglieder in der Pensionskasse.«

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 050101/316/2006

2.8.4 Direktversicherung

Hier schließt der Arbeitgeber (Versicherungsnehmer) zugunsten der anspruchsberechtigten Arbeitnehmer (Begünstigte) bei einem Versicherungsunternehmen einen Versicherungsvertrag ab. Wegen des für den Arbeitgeber meist nur geringen Verwaltungsaufwands ist diese Durchführungsform auch bei kleineren Unternehmen beliebt.

Wie Beispiele auf der CD-ROM zeigen, wird die Direktversicherung sowohl für die Netto- als auch die Bruttoentgeltumwandlung genutzt.

Pauschal versteuerte Direktversicherungen können an Mindestlaufzeiten gebunden sein.

»Zur Erlangung der mit der Direktversicherung durch Entgeltumwandlung verbundenen Steuervorteile durch Pauschalversteuerung ist eine Mindestlaufzeit der Versicherung von mindestens 5 Jahren erforderlich. Unabhängig davon wird jede Versicherung so abgeschlossen, dass eine lebenslange Rente frühestens ab Beginn der Rentenzahlung aus der gesetzlichen Rentenversicherung ausgezahlt wird.«

🔑 PAPIERGEWERBE, 050101/137/2002

2.8.5 Pensionsfonds

Pensionsfonds stellen den jüngsten Durchführungsweg dar. Sie sind rechtlich selbständige Versorgungseinrichtungen und gewähren einen Rechtsanspruch auf zukünftige Rentenleistungen, die vom Arbeitgeber mit abgeführten Beiträgen finanziert werden. Hinsichtlich der Mittelanlage verfügen sie über mehr Freiheiten. Sie unterliegen der Finanzdienstleistungsaufsicht. Zusätzlich muss der Arbeitgeber die zugesagten Betriebsrenten beim PSV versichern.

Funktionsweise des Pensionsfonds und Möglichkeiten der Risikosteuerung beschreibt die folgende Vereinbarung.

»Der MetallPensionsfonds ist ein neuer Weg der Betrieblichen Altersversorgung, mit dem die Chancen der Kapitalmärkte genutzt werden können. Der Aktienanteil liegt hier deutlich über 50%. Der MetallPensionsfonds bietet ein Lebenszyklus-Modell: mit Ende des 55. Lebensjahres erfolgt eine Umschichtung in eine risikoärmere Anlagestrategie.«

 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 050101/397/2006

2.9 Höhe und Berechnung des Anspruchs auf betriebliche Altersversorgung

Die Regelung der Höhe und Berechnung des betrieblichen Rentenanspruchs ist zentraler Bestandteil jeder Betriebsvereinbarung. Das Untersuchungsmaterial enthält zahlreiche unterschiedliche Berechnungsmodelle, Berechnungsgrößen sowie Sonderregelungen. Eine umfassende Darstellung wäre an dieser Stelle zu umfangreich. Daher ist diese Thematik inklusive verschiedener Rententabellen und Berechnungsbeispiele auf die beigelegte CD-ROM ausgelagert oder im Internet unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen_recherchierbar.

Es folgt dennoch ein kurzer Überblick über die wichtigsten Berechnungsgrundlagen. Höhe und Berechnung der betrieblichen Altersversorgungsleistung hängen wesentlich davon ab, ob dieser ein leistungs- oder ein beitragsorientiertes System zugrunde liegt.

Einflussgrößen bei beiden Systemen können sein:

- versorgungsfähiges Entgelt
- Lebensalter bei Leistungsbezug
- Festbeträge
- Ober-/Untergrenzen
- Vereinbarung weiterer Versorgungsleistungen (Hinterbliebenenrente, Erwerbsminderungsrente, vorgezogene Altersrente).

Im leistungsorientierten System erhält der Beschäftigte in der Regel einen Festbetrag oder einen bestimmten Prozentsatz seines letzten Entgelts als Rente. Der Prozentsatz variiert häufig abhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit.

Berechnungsgrößen im leistungsorientierten System:

- anrechnungsfähige Dienstjahre
- Festbeträge unabhängig von der Höhe des Entgelts
- Höhe des Versorgungsprozentsatzes
- Veränderungen in der Höhe des Entgelts
- weitere Bezüge.

Im beitragsorientierten System werden üblicherweise jährliche Versorgungsbausteine ermittelt. Die jährlichen Beitragszahlungen werden verzinslich angelegt. Wegen des Zinseffektes führen in früheren Jahren angelegte Beiträge zu höheren Leistungen als später angelegte Beiträge. Den Beschäftigten werden so genannte Transformationstabellen zur Verfügung gestellt, aus denen sie erkennen können, welcher Beitrag zu welchen Versorgungsbausteinen führt. Die Summe der erworbenen Bausteine beeinflusst die Höhe der Rente.

Berechnungsgrößen im beitragsorientierten System:

- Versorgungsbausteine abhängig von der Höhe des Entgelts
- zusätzliche Versorgungsbausteine
- Zinsen
- Überschussanteile
- Beteiligung am Unternehmenserfolg
- Leistung und Verhalten der Arbeitnehmer
- geschlechterspezifische Besonderheiten

Bei der Berechnung muss z. B. berücksichtigt werden:

- Teilzeitbeschäftigung
- Zeiten ohne Bezug von Einkommen (z. B. Elternzeit).

2.10 Renten Anpassung

Der Arbeitgeber ist gemäß § 16 Abs. 1 BetrAVG verpflichtet, die Leistungen aus der betrieblichen Altersvorsorge regelmäßig (alle drei Jahre) auf ihre Werthaltigkeit zu überprüfen. Gegebenenfalls müssen die Leistungen angepasst werden, wenn die Inflation zu einem Wertverlust der Versorgungsleistungen geführt hat. Die Höhe der Anpassung muss billigem Ermessen entsprechen.

»Unabhängig von diesen Bestimmungen nimmt das Unternehmen eine Anpassungsprüfung und -entscheidung gemäß § 16 Abs. 1 BetrAVG vor, und zwar ebenfalls bezogen auf den Juli eines Kalenderjahres, gebündelt für alle Versorgungsberechtigten, für die im jeweiligen Kalenderjahr eine Anpassungsprüfung nach § 16 Abs. 1 BetrAVG durchzuführen ist. Ergibt sich dabei ein höherer Betrag als gemäß Abs. 1 und 2, so ist dieser für die Anpassung der laufenden Versorgungsleistungen unter Anrechnung der bereits erfolgten Anpassungen maßgebend.«

🔑 KREDITGEWERBE, 050101/372/2006

Eine gebündelte Prüfung und Anpassung aller anpassungsberechtigten Leistungsempfänger zu einem bestimmten Zeitpunkt ist zulässig. Der Arbeitgeber kann anstelle seiner Prüfungspflicht auch Wertsicherungsklauseln oder eine Anpassungsgarantie vereinbaren (§ 16 Abs. 3 Nr. 1–3 BetrAVG).

Von diesen Klauseln wird häufig Gebrauch gemacht. Für Versorgungszusagen, die nach dem 1. 1. 1999 erteilt wurden, kann eine Anpassungsprüfung entfallen, wenn die Leistungen z. B. jährlich mindestens um pauschal 1 % erhöht werden (§ 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG).

»Alle nach diesem Plan erbrachten laufenden Renten werden jährlich um 1 % erhöht.«

🔑 ELEKTRO, 050101/138/2002

Bei der Direktversicherung sowie bei der Pensionskasse kann eine Prüfung unterbleiben, wenn die anfallenden Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet werden.

»Die ab Rentenbeginn gezahlten laufenden Renten werden nach Maßgabe des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG angepasst. Das heißt: Ab Rentenbeginn werden sämtliche auf den Rentenbestand entfallenden Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet, der zur Berechnung der garantierten Leistung nach § 65 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a) VVG festgesetzte Höchstzinssatz zur Berechnung der Deckungsrückstellung wird nicht überschritten (§ 16 Abs. 5 i. V. m. § 3 Nr. 2 BetrAVG). Eine weitere Anpassungsverpflichtung des Arbeitgebers besteht nicht.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 050101/224/2002

Die folgende Regelung verbindet die Anpassungsmöglichkeiten nach § 16 Abs. 3 Nr. 2 und Nr. 1. BetrAVG. Zunächst werden die Leistungen nach Nr. 2 angepasst, indem die Überschussanteile aus der Pensionskasse zur Aufstockung genutzt werden. Bewirkt dies jedoch eine Anpassung unterhalb von 1 %, werden die Leistungen auf 1 % aufgestockt. Liegen die Überschussanteile dagegen oberhalb der 1 %-Grenze, werden diese Erträge voll berücksichtigt – was für die Versorgungsempfänger günstiger als die einfache Anpassung nach Nr. 1 ist.

»Das Unternehmen erhöht die laufenden Firmenrenten in analoger Anwendung des § 16 Abs. 3 Nr. 2 Betriebsrentengesetz im Umfang der Überschussanteile, die bei einer entsprechenden Finanzierung durch die [...] Pensionskasse [...] von dieser gewährt würden. Soweit diese Erhöhung eine jährliche Anpassung von 1 % nicht gewährleistet, erfolgt gemäß § 16 Abs. 3 Nr. 1 Betriebsrentengesetz eine zusätzliche Anpassung. Liegt zwischen Rentenbeginn und der erstmaligen Anpassung weniger als ein volles Kalenderjahr, ermäßigt sich die Erstanpassung zeitanteilig.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 050101/351/2007

2.11 Pflichten des Leistungsempfängers

Alle untersuchten Vereinbarungen sehen mehr oder minder weitreichende Mitwirkungspflichten des Leistungsempfängers vor.

2.11.1 Gesundheitsprüfungen

Ist die betriebliche Altersvorsorge mit dem Abschluss einer Versicherung verbunden, fordern Versicherungen manchmal Gesundheitsprüfungen. Sie setzen die Einwilligung und Mitwirkung der/des Beschäftigten voraus.

»Insbesondere ist er verpflichtet, seine Einwilligung zum Abschluss der Versicherung zu erklären und sich ggf. ärztlich untersuchen zu lassen.«

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 050101/246/2006

Die Gesundheitsprüfung kann auch anhand von bereits vorhandenen Krankendaten, z. B. von der Krankenversicherung, erfolgen. Damit diese hochsensiblen Daten abgefragt werden können, muss der Mitarbeiter hierzu sein Einverständnis erteilen und die Versicherung von der Schweigepflicht entbinden. Das folgende Beispiel verpflichtet Leistungsempfänger, beim Bezug einer Erwerbsminderungsrente zugleich die entsprechenden Nachweise zu erbringen.

»Der Begünstigte ist ferner verpflichtet, die Versicherungsgesellschaft zur Einholung von Auskünften über seine Gesundheitsverhältnisse zu ermächtigen, soweit diese für seine zu versichernden Versorgungsleistungen von Belang sein können, und alle hiernach Befragten von der Schweigepflicht zu entbinden, auch über seinen Tod hinaus.

Der Begünstigte ist darüber hinaus verpflichtet, bei Unterzeichnung der Beitrittserklärung zu diesem Leistungsplan (LP) eine eventuelle Einschränkung der Berufsfähigkeit offenzulegen bzw. einen vorhandenen Schwerbehindertengrad bekanntzugeben. [...]

Die U-Kasse bzw. das Unternehmen kann – solange eine Invaliditätsrente gezahlt wird – jährlich einen Nachweis verlangen, dass zumindest die Voraussetzungen für das Bestehen der Invalidität im Sinne dieses LP noch weiterhin vorliegen. Die Weiterzahlung einer Erwerbsminderungsrente durch die gesetzliche Rentenversicherung reicht als Nachweis in der Regel aus.«

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 050101/181/2002

Weitere Regelungen zum Umgang mit personenbezogenen Daten des Arbeitnehmers sind im Kapitel 2.15 – Datenschutz – aufgeführt.

Um Belastungen zu vermeiden, die Beschäftigten durch ärztliche Untersuchungen und/oder die vollständige Auswertung der Krankenkassendaten entstehen, besteht u. a. die Möglichkeit, auf andere bereits vorliegende medizinische Daten zuzugreifen. So können Antragstellende im Versicherungsantrag erklären, dass das Ergebnis ihrer betriebsärztlichen Einstellungsuntersuchung zur Gesundheitsprüfung verwendet werden darf.

»Der MA erklärt im Antrag als versicherte Person seine Zustimmung zu dieser Direktversicherung und erteilt die zum Abschluss erforderlichen Auskünfte zu seiner Gesundheit sowie sein Einverständnis, dass das Ergebnis der betriebsärztlichen Einstellungsuntersuchung zur Gesundheitsprüfung verwendet werden kann.«

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 050101/378/2006

Unverbindlich ist die Aussage eines Arbeitgebers, dass Gesundheitsprüfungen möglichst vermieden werden.

»Bei dem Abschluss eines Versicherungsvertrages wird die Firma die Notwendigkeit von Gesundheitsprüfungen vermeiden, soweit dies vom Konzept her vertretbar ist und versicherungsrechtliche Bestimmungen es erlauben. Z.Z. ist davon auszugehen, dass nur bei entsprechend sehr hohen Summen in Rahmen von Kollektivverträgen das Versicherungsunternehmen eine Gesundheitsprüfung vornehmen würde.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 050101/397/2006

Bezieht der Arbeitnehmer eine Erwerbsminderungsrente, kann der Arbeitgeber auf Grundlage der folgenden Vereinbarung jederzeit den Grad der Erwerbsminderung durch einen Arzt überprüfen lassen.

»Das Unternehmen kann jederzeit den Grad der Invalidität durch ein ärztliches Gutachten überprüfen lassen. Der Versorgungsempfänger hat sich innerhalb der von dem Unternehmen gesetzten angemessenen Frist der Untersuchung zu unterziehen. Die Kosten trägt das Unternehmen.«

🔑 KREDITGEWERBE, 050101/372/2006

2.11.2 Nachweis von Unterlagen

In fast allen Vereinbarungen ist der Bezug der Betriebsrente an die gesetzliche Rente gekoppelt. Leistungsempfänger müssen regelmäßig ihren Rentenbescheid vorlegen.

»Bei Eintritt des Versorgungsfalles hat der Versorgungsberechtigte der Firma den Rentenbescheid des zuständigen Rentenversicherungsträgers vorzulegen.«

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 050101/116/2002

Gleiches gilt für den Bezug einer Erwerbsminderungsrente.

»Die Erwerbsminderung ist durch Vorlage des Rentenbescheides des inländischen Sozialversicherungsträgers, ersatzweise durch ein inländisches amtsärztliches Attest, nachzuweisen. Von jeder Änderung der Feststellung der Erwerbsminderung durch den Sozialversicherungsträger hat der Versorgungsempfänger der Firma unverzüglich Kenntnis zu geben. [...] Die Versorgungsempfänger haben für die Dauer der Rentenzahlungen der Firma die Lohnsteuerkarte vorzulegen. Versorgungsempfänger mit Wohnsitz im Ausland haben auf Verlangen der Firma einen Lebensnachweis in geeigneter Form zu erbringen.«

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 050101/116/2002

Auch die Lohnsteuerkarte ist – wie im Beispiel dargelegt – regelmäßig vorzulegen.

2.11.3 Sonstige Pflichten

Die meisten Regelungen formulieren umfangreiche Anzeigepflichten.

»Der Versorgungsempfänger hat für die Dauer der betrieblichen Rentenzahlungen dem Unternehmen die Lohnsteuerkarte vorzulegen und jede Änderung des Familienstandes oder der Feststellung der Invalidität durch den Sozialversicherungsträger dem Unternehmen unverzüglich anzuzeigen, insbesondere

- den Tod eines versorgungsberechtigten Familienangehörigen,
- den Wegfall einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung,
- die Eheschließung von Witwen- und Witwern sowie den Abschluss einer Berufsausbildung einer Waise.

Bei Eintritt des Versorgungsfalles hat der Versorgungsberechtigte dem Unternehmen den Rentenbescheid des zuständigen Rentenversicherungsträgers vorzulegen.

Weiterhin hat er dem Unternehmen unaufgefordert Auskunft über Beginn, Höhe und Änderung anrechenbarer Einkünfte zu geben.

Bei Wohnsitz im Ausland ist zu Beginn eines jeden Kalenderjahres unaufgefordert ein amtlicher Lebensnachweis des Versorgungsempfängers vorzulegen.

Ist die Invalidität oder der Tod eines Mitarbeiters auf das schadenersatzpflichtige Verhalten eines Dritten zurückzuführen, so haben die Versorgungsberechtigten dem Unternehmen unverzüglich Art und Umfang der Schadenersatzansprüche zur Kenntnis zu geben.«

 **VERSICHERUNGSGEWERBE, 050101/246/2006**

Vielfach werden Beschäftigte verpflichtet, Schadenersatzansprüche gegenüber Dritten abzutreten und an der Geltendmachung gegenüber dem Schädiger z. B. als Zeugen mitzuwirken.

»Schadenersatzansprüche gegen einen Dritten, der durch sein schuldhaftes Verhalten die Invalidität oder den Tod des Mitarbeiters

herbeigeführt hat, oder gegen dessen Versicherer sind bis zur Höhe desjenigen Betrages an die [...] abzutreten, mit welchem die [...] durch die frühere Fälligkeit der Versorgungsleistungen mehrbelastet ist. Der Versorgungsberechtigte ist verpflichtet, [...] unverzüglich Art und Umfang etwaiger Schadensersatzansprüche zur Kenntnis zu geben und die [...] bei der Geltendmachung abgetretener Ansprüche zu unterstützen.«

🔑 LANDVERKEHR, 050101/242/2003

2.11.4 Folgen von Pflichtverstößen

Erfüllen Leistungsberechtigte ihre Pflichten nicht oder nicht rechtzeitig, bewirkt dies in der Regel ein Ruhen der Leistungen.

Gelegentlich müssen bereits ausgezahlte Rentenleistungen sogar zurückgezahlt werden.

»Solange die vorgenannten Pflichten nicht erfüllt sind, werden die Versorgungsleistungen nicht ausbezahlt.

Wegen Nichterfüllung der vorgenannten Obliegenheiten zu Unrecht gezahlte Versorgungsleistungen sind in Höhe ihrer Bruttobeträge an die Firma zurückzuzahlen.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 050101/322/2005

Bei verspätet erfüllten Pflichten werden ausgesetzte Leistungen ggf. nachgezahlt.

»Ist der Anspruch auf Versorgungsleistungen entstanden und fällig geworden, ruht der Anspruch, wenn der Versorgungsberechtigte seine Mitwirkungspflichten [...] verletzt. Eine Nachzahlung erfolgt, ggf. unter Berücksichtigung der Verjährung, erst nach Erfüllung dieser Mitwirkungspflichten.«


🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 050101/134/2002

2.12 Verfügungsverbote, Abtretung und Pfändung

Beschäftigten wird regelmäßig untersagt, künftige Ansprüche aus der betrieblichen Altersvorsorge abzutreten, zu verpfänden oder zu beleihen. Für den Fall der Zuwiderhandlung soll die Verfügung gegenüber dem Arbeitgeber unwirksam sein.

Entsprechende Formulierungen in den Vereinbarungen sind nahezu wortgleich. Insbesondere Vereinbarungen neueren Datums lassen häufig eine Verfügung über den Anspruch ausnahmsweise zu, wenn auch gesetzliche Regelungen dies gestatten.

»Ansprüche und Anwartschaften aus der betrieblichen Altersversorgung dürfen weder durch die [Arbeitnehmer] noch durch die Firma abgetreten, verpfändet oder beleihen werden. Dennoch erfolgte Abtretungen, Verpfändungen oder Beleihungen sind gegenüber der Firma unwirksam, es sei denn, dem stehen gesetzliche Regelungen entgegen.«

 MASCHINENBAU, 050101/272/2005

Ein befristetes Verfügungsverbot für Beiträge, die vom Arbeitgeber entrichtet wurden, beinhaltet diese Regelung.

»Bei Abschluss des Versicherungsvertrages wird unwiderruflich vereinbart, dass während der Dauer des Dienstverhältnisses eine Übertragung der Versicherungsnehmer-Eigenschaft und eine Abtretung von Rechten aus dem Versicherungsvertrag auf die versicherten Mitarbeiter bis zu dem Zeitpunkt, an dem sie das 59. Lebensjahr vollenden, insoweit ausgeschlossen ist, als die Beiträge von der [...] entrichtet worden sind.«

 GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN, 050101/302/2002

2.13 Sicherung der Versorgungsleistungen

Um die Versorgungsleistungen gegen eine Insolvenz des Arbeitgebers abzusichern, schreibt das Betriebsrentengesetz grundsätzlich eine Zwangsversicherung beim PSV vor. Hierauf verweisen viele Versorgungsregelungen oder sie heben die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Abführung der Beiträge hervor.

»Versorgungsleistungen sowie gesetzlich unverfallbare und gesetzlich aufrechterhaltene Anwartschaften auf Versorgungsleistungen sind gegen die Folgen einer Insolvenz der Firma nach Maßgabe des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung gesichert. Hierfür zahlt die Firma Beiträge an den [PSVaG], Köln, den Träger der gesetzlichen Insolvenzversicherung der betrieblichen Altersversorgung.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 050101/213/2002

Für Beschäftigte ist es vorteilhaft, wenn die betriebliche Altersversorgung über die Grundsicherung hinaus abgesichert wird. In den ausgewerteten Regelungen finden sich folgende Ansätze:

- Rückdeckungsversicherung
- Fondsmodelle
- Schuldbeiträge (z. B. durch Konzernobergesellschaft)
- sonstige Sicherungsmaßnahmen durch den Arbeitgeber

Rückdeckungsversicherung

Der Arbeitgeber schließt z. B. Rückdeckungsversicherungen ab, mit denen die zukünftigen Rentenleistungen finanziert werden.

»[...] kann mit einem Versicherungsunternehmen einen Vertrag zur Rückdeckung von Versorgungsleistungen abschließen, aus dem sie allein berechtigt und verpflichtet ist (Rückdeckungsversicherung).

Die zu versichernde Person hat die für den Abschluss der Rückdeckungsversicherung erforderliche Einwilligung zu geben. Auch muss die zu versichernde Person die von dem Versicherungsunter-

nehmen verlangten Auskünfte geben und sich etwa notwendigen ärztlichen Untersuchungen unterziehen.

Der Leistungsanspruch des Arbeitnehmers bleibt in jedem Fall unverändert erhalten, auch wenn er aus gesundheitlichen Gründen nicht in eine Rückdeckungsversicherung aufgenommen werden sollte.

Der Leistungsempfänger muss unverzüglich die von dem Versicherungsunternehmen verlangten Auskünfte erteilen und die zur Feststellung und Abwicklung des Versicherungsfalles erforderlichen Nachweise beibringen.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 050101/258/2004

Manchmal werden nur Teile der Versorgungspflicht abgesichert.

»Ein Teil des Versorgungsbeitrages (Rückdeckungsbetrag) wird zum 1. Werktag nach dem Zuteilungsstichtag/am Zuteilungsstichtag in eine Risiko-Rückdeckungsversicherung zur Absicherung der Hinterbliebenenleistung angelegt.«

🔑 KREDITGEWERBE, 050101/372/2006

Auch weitere Risiken kann eine Rückdeckungsversicherung absichern.

»Zusatzversicherung (BUZ) in die Rückdeckungsversicherung wird bei Eintritt bedingungsgemäßer Berufsunfähigkeit eine monatliche Rente gewährt. Zusätzlich ist durch die sogenannte Beitragsbefreiung sichergestellt, dass auch das zugesagte Alters- bzw. Hinterbliebenenkapital weiter voll ausfinanziert wird.«

🔑 KREDITGEWERBE, 050101/335/2005

Weiterreichend sind Regelungen, die Beschäftigten ein Pfandrecht hinsichtlich der Leistungen der Rückdeckungsversicherung einräumen.

»Die [...] stellt sicher, dass die jeweiligen Ansprüche der Unterstützungskasse gegen den Rückdeckungsversicherer für den Fall der Insolvenz der Unterstützungskasse und/oder der [...] an den Arbeitnehmer bzw. die nach dem Leistungsplan berechtigten Angehöri-

gen verpfändet werden. Dies geschieht in der Weise, dass gleichzeitig mit der Vereinbarung über die Entgeltumwandlungsvereinbarung [...] zwischen Arbeitnehmer/Angehörigen und Unterstützungskasse eine Verpfändungsvereinbarung [...] abgeschlossen wird.«

 LEASINGUNTERNEHMEN, 050101/278/2002


Um die Rechte der Beschäftigten zu wahren, werden bisweilen auch Treuhänder eingeschaltet.

»An den vom Unternehmen abgeschlossenen Rückdeckungsversicherungen, wird für jeden Mitarbeiter zur vertraglichen Insolvenzversicherung seiner Ansprüche und Anwartschaften aus dieser Versorgungszusage ein Pfandrecht bestellt.

Die Bestellung von Pfandrechten erfolgt zur Verwaltungsvereinfachung über eine Servicegesellschaft als Vertreter der Mitarbeiter (Mitarbeitertreuhänder). [...] Jeder Mitarbeiter erteilt dem Mitarbeitertreuhänder mit dem Teilnahmeantrag bzw. spätestens mit Einrichtung des Versorgungskontos die Vollmacht, für ihn an der bzw. den auf sein Leben abgeschlossenen Rückdeckungsversicherungen ein Pfandrecht zu bestellen sowie die im Rahmen dieser Bevollmächtigung zur Bestellung des Pfandrechts erforderlichen Handlungen vorzunehmen bzw. Erklärungen abzugeben. Im Rahmen einer Übernahme gem. § 4 BetrAVG umfasst die Vollmacht des Mitarbeitertreuhänders auch die Berechtigung, der Übertragung der an den betreffenden Mitarbeiter verpfändeten Rückdeckungsversicherungen auf einen neuen, nach § 4 BetrAVG zulässigen Versorgungsträger zuzustimmen; die Erfüllung der entsprechenden Voraussetzungen ist dem Mitarbeitertreuhänder vom Unternehmen nachzuweisen. Die Zustimmung des Mitarbeiters zur Vollmachtserteilung nach den vorstehenden Sätzen sowie – bei einer Änderung des Mitarbeitertreuhänders – einer etwaigen Übertragung der Vollmacht auf einen anderen Mitarbeitertreuhänder gilt spätestens dann als erteilt, wenn der Mitarbeiter nicht unverzüglich widerspricht, sobald für ihn ein Versorgungskonto eingerichtet ist. Bei seiner Servicetätigkeit kann sich der Mitarbeitertreuhänder, soweit erforderlich, der Hilfe Dritter bedienen. Die Kosten für die Servicetätigkeit des Mitarbeitertreuhänders trägt das Unternehmen.

Der Mitarbeitertreuhänder erstattet dem Unternehmen – jährlich einen schriftlichen Kurzbericht über seine Tätigkeit (Verwaltungsbericht). Das Unternehmen leitet diesen Kurzbericht an die betriebsverfassungsrechtlich jeweils zuständige Mitarbeitervertretung weiter. [...]

Die Geltendmachung der Pfandrechte an den Rückdeckungsversicherungen im Insolvenzfall obliegt den Mitarbeitern; das Unternehmen ist für diesen Fall verpflichtet, den Mitarbeitern die [...] erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen.«

 ELEKTRO, 050101/169/2002

Besonders bei Entgeltumwandlung ist eine Verpfändung der Leistungen aus der Rückdeckungsversicherung üblich. Sind dabei die Versorgungsleistungen auf die Leistung der Rückdeckungsversicherung beschränkt, sollten anfallende Überschüsse zur Erhöhung der Leistung verwendet werden.

»Für die Feststellung der Leistungen sind die Tarife des [...] Lebensversicherungsunternehmens maßgebend. Die aus den Rückdeckungsversicherungen anfallenden Überschüsse werden ausschließlich zur Erhöhung der jeweils in Aussicht gestellten bzw. zugesagten Leistungen verwendet. [...] Rückdeckungsversicherungen, die von der [...] abgeschlossen werden, werden zur Insolvenzsicherung an die jeweiligen Versorgungsberechtigten verpfändet.«

 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 050101/296/2004

Fondsmodelle

Eine Kapitaldeckung der Ansprüche kann z. B. durch Anlegen von Mitteln in firmeninternen oder -externen Fonds erfolgen. Dies sichert die Altersversorgungsleistungen.

»Die Bank verpflichtet sich, zur Sicherung der zugesagten Versorgungsleistungen im Dezember nach jedem in die Beitragszeit fallenden Zuteilungstichtag in Höhe des individuell festgelegten Entgeltumwandlungsbetrages (Versorgungsbeitrag), Anteile eines Fonds zu erwerben und in einem für den Mitarbeiter eingerichteten, aber auf den Namen der Bank lautenden Depot verwahren zu lassen. Nach

Eintritt des Versorgungsfalles werden die für die Erfüllung der Versorgungsleistungen jeweils erforderlichen Mittel dem Depot entnommen.

Liegt der aktuelle Marktwert der Fondsanteile

- nach Abzug eventueller Beiträge zu einer Rückdeckungsversicherung [...] und
- nach Abzug eventuell angefallener Verwaltungskosten und Insolvenzversicherungsbeiträgen

über den zugesagten Versorgungsleistungen, so erhält der Mitarbeiter den dann festgestellten Anteilswert.«

🔑 KREDITGEWERBE, 050101/186/2002

Im Einzelfall können auch hier ergänzend Verpfändungen oder Treuhandregelungen in Betracht kommen.

Schuldbeitritte

Altersversorgungsleistungen können auch über Schuldbeitritte abgesichert werden. Allerdings ist dies selten vorzufinden. Im Folgenden erfolgt ein Schuldbeitritt nur in Bezug auf verfallbare Versorgungsansprüche.

»Ergänzend zu Ziff. V der Versorgungsordnung II »Insolvenzversicherung« erklärt die [...] für den Fall der Insolvenz eines Konzernunternehmens, das dem Kombi-Pakt durch (Gesamt-)Betriebsvereinbarung beigetreten ist, dass die Konzernobergesellschaft dem Grunde nach dann in die Versorgungsansprüche eintritt, wenn der gesetzliche Träger der Insolvenzversicherung (PSVaG) deshalb nicht eintritt, weil die Versorgungszusage nicht unverfallbar ist, und eine anderweitige Absicherung nicht gegeben ist. Der Höhe nach wird die Konzernobergesellschaft die zugesagte Versorgungsleistung aus VO II erfüllen, wie sie anderenfalls durch den PSVaG erfüllt worden wäre.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 050101/394/2003

Sonstige Sicherungsmaßnahmen durch den Arbeitgeber

Weitere Vorschriften zur Sicherung der Altersversorgungsleistungen beziehen sich auf Lücken, die in der gesetzlichen Insolvenzversicherungspflicht gesehen werden. Dabei werden auch Bürgschaften in Betracht gezogen.

»Soweit bei Durchführung über einen insolvenzsicherungspflichtigen Durchführungsweg die Ansprüche und Anwartschaften nicht gesetzlich gegen Insolvenz gesichert sind, nimmt der Arbeitgeber eine Insolvenzsicherung vor, und zwar durch

- Bürgschaft einer Bank/Sparkasse
- Bestellung von Pfandrechten zugunsten der Beschäftigten
- Treuhandmodell einer Bank/Versicherung
- Fondsmodell einer Bank/Versicherung.«

🔑 ELEKTRO, 050101/111/2002

Eine Regelung klärt die Frage, wann der Insolvenzschutz durch den PSV eintritt.

»Problem des Insolvenzschutzes von Zusagen aus Entgeltumwandlung in den ersten beiden Jahren

Betriebliche Altersversorgung aus Entgeltumwandlung unterliegt grundsätzlich dem gesetzlichen Insolvenzschutz durch den PSV aG und ist nach § 1b Abs. 5 BetrAVG sofort unverfallbar. Z.Z. vertritt der PSV aG jedoch in Auslegung von § 7 Abs. 5 BetrAVG (Versicherungsmißbrauch) die Auffassung, dass der Versicherungsschutz erst zwei Jahre nach der Erteilung der Zusage beginnt. Sollte hier bis zum 31.12.[...] keine Klarheit über den Insolvenzschutz (z. B. durch Rechtsprechung oder Gesetzesänderung) eintreten, werden die Betriebsparteien dann unverzüglich eine Regelung vereinbaren, die den fehlenden Insolvenzschutz für den betroffenen Personenkreis z. B. durch die dafür notwendige Mittelauslagerung über eine private Regelungen schafft.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 050101/282/2006

Im Fall einer Entgeltumwandlung sollen Arbeitnehmer geschützt werden, die im Versorgungsfall die Leistungsvoraussetzungen noch nicht erfüllen.

»Tritt der Versorgungsfall ein, ohne daß die Leistungsvoraussetzungen erfüllt sind, wird der Versorgungsaufwand aus der Zusatzsicherung einschließlich einer zwischenzeitlichen Verzinsung mit 6% p.a. unter Beachtung der steuer- und beitragsrechtlichen Vor-

schriften an den Betriebsangehörigen bzw. dessen Hinterbliebene erstattet.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 050101/321/2003

Arbeitgeber, die für ihre Beschäftigten Versicherungen abschließen, können ihnen ein unwiderrufliches Bezugsrecht auf die hieraus resultierenden Leistungen einräumen. Dies bietet sich auch bei einer Entgeltumwandlung an.

»Der Mitarbeiter ist für sämtliche Versorgungsleistungen unwiderruflich bezugsberechtigt.«

🔑 ELEKTRO, 050101/128/2002

2.14 Regelung von Sonderfällen

2.14.1 Ausscheiden vor Eintritt des Versorgungsfalls

Scheidet ein Mitarbeiter z. B. wegen eines Arbeitgeberwechsels vor Eintritt des Versorgungsfalles aus dem Unternehmen aus, ist zunächst zu prüfen, ob eine unverfallbare Anwartschaft besteht (vgl. Kap. 2.18).

»Endet das Arbeitsverhältnis ohne Eintritt eines Leistungsfalles, so richtet es sich nach den Vorschriften des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, ob und in welchem Umfang eine Anwartschaft auf Versorgungsleistungen aufrechterhalten wird.«

🔑 MÖBEL-, SCHMUCK-, INSTRUMENTEN-, SPORT- UND SPIELWARENHERSTELLER,
050101/391/2004

Eine unverfallbare Anwartschaft bleibt grundsätzlich gegenüber dem alten Arbeitgeber bestehen. Über deren Höhe existiert eine Bescheinigung.

»Das Belegschaftsmitglied erhält nach seinem Ausscheiden eine Bescheinigung über seine Anwartschaft. Ihm wird der Betrag mitge-

teilt, der ihm bei Erreichen der festen Altersgrenze als Alterskapital gemäß [...] dieser Vereinbarung zusteht.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 050101/106/2002

Manche Unternehmen regeln eine Abfindung von unverfallbaren Ansprüchen, z. B. in einem Bausteinmodell.

»Erworbene gesetzlich unverfallbare Bausteine werden abgefunden, soweit dies gesetzlich zulässig ist (zur Zeit bis zu 2 vom Hundert der monatlichen Bezugsgröße, § 3 Absatz 1 Satz 3 Ziffer 1 BetrAVG). Die erforderliche Zustimmung des Arbeitnehmers gilt als erteilt. Die Abfindungshöhe wird durch Rückumrechnung ermittelt. Die erreichte Bausteinsumme aus Entgeltumwandlung wird hierzu durch den Faktor dividiert, der dem beim Ausscheiden erreichten Alter zugeordnet ist. Die Auszahlung der Abfindungssumme erfolgt unter Abzug der vom Unternehmen einzubehaltenden Steuern und Sozialversicherungsbeiträge.«

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 050101/116/2002

Öfter wird jedoch versucht, Beschäftigten die erworbenen Ansprüche »mitzugeben«, damit sie diese durch eigene Beiträge und/oder Beiträge des neuen Arbeitgebers ausbauen können. Hierzu ein Beispiel der Direktversicherung.

»Dem ausgeschiedenen Mitarbeiter wird das Recht zur Fortsetzung der Versicherung mit eigenen Beiträgen eingeräumt. Er kann die Versicherung auch beitragsfrei stellen oder die Versicherungsnehmereigenschaft auf seinen neuen Arbeitgeber übertragen.«

🔑 KREDITGEWERBE, 050101/372/2006

Vergleichbares wird oft auch bei Pensionskassenleistungen angeboten. Die Übertragung auf einen neuen Arbeitgeber setzt voraus, dass dieser zustimmt.

»[...] besteht die Möglichkeit, [...] den Barwert (wird nach versicherungs- und finanzmathematischen Grundsätzen ermittelt) der Anwartschaft auf den nachfolgenden Arbeitgeber zu übertragen. Vo-

oraussetzung dafür ist, dass der neue Arbeitgeber eine dem Barwert entsprechend neue Zusage erteilt.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 050101/131/2002

Arbeitnehmer haben gemäß § 4 Abs. 3 BetrAVG das Recht, bei den Durchführungswegen Pensionsfonds, Pensionskasse oder Direktversicherung eine Übertragung der Ansprüche auf den neuen Arbeitgeber zu verlangen.

»Der ausgeschiedene Mitarbeiter kann nach § 4 Abs. 3 BetrAVG innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Übertragung des Kapitals (Übertragungswertes) auf seinen neuen Arbeitgeber verlangen, um eine wertgleiche Zusage über eine andere Pensionskasse, eine Direktversicherung oder einen Pensionsfonds zu erhalten, wenn der Übertragungswert die Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung nicht übersteigt (Anspruch auf Portabilität).«

🔑 KREDITGEWERBE, 050101/372/2006

Manche Arbeitgeber verpflichten sich, bei Einstellung von Beschäftigten Versorgungsanwartschaften aus davor liegenden Arbeitsverhältnissen zu übernehmen, wenn diese bestimmte Voraussetzungen erfüllen.

»Bei Einstellung von Beschäftigten, die über Versorgungsanwartschaften eines Durchführungsweges in »Altersversorgung Metall und Elektro« verfügen, übernimmt die [...] diese Anwartschaften, so dass die Entgeltumwandlung des Beschäftigten mit dem Arbeitgeberwechsel keine Änderung der Art der Förderung erfährt.«

🔑 METALLVERARBEITUNG, 050101/171/2002

2.14.2 Wechsel im Konzern

Ein konzerninterner Wechsel des Arbeitsplatzes ist oft weniger problematisch als der Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber. Insgesamt besteht eine höhere Bereitschaft, bisherige Dienstzeiten anzuerkennen und auch verfallbare Anwartschaften zu übertragen. Bestehen bei den

anderen Konzernunternehmen ähnliche Altersversorgungsregelungen, sind Übertragungen von Ansprüchen leichter möglich. Diese sind meist sinnvoll für die Beschäftigten, bedürfen aber dennoch deren Zustimmung.

»Bei einem unmittelbaren, lückenlosen Wechsel eines Mitarbeiters zwischen zwei [...] -Gesellschaften wird der Mitarbeiter hinsichtlich der Erfüllung der Voraussetzungen [...] sowie für die Unverfallbarkeit so gestellt, als ob ein Wechsel nicht stattgefunden hätte.

Der Versorgungsanspruch richtet sich gegen die [...] -Gesellschaft, mit der zuletzt ein Arbeitsverhältnis bestanden hatte, und ergibt sich bezüglich der Höhe aus dem bei den verschiedenen Gesellschaften insgesamt erworbenen Gesamt-Versorgungskapital.

Ist die Versorgungsanwartschaft des Mitarbeiters zum Zeitpunkt des Wechsels gesetzlich unverfallbar, gelten die Absätze [...] nur, wenn der Mitarbeiter der Übertragung seiner Anwartschaft zustimmt.«

🔑 TABAKVERARBEITUNG, 050101/277/2006

Besonders einfach gestaltet sich ein Wechsel zwischen zwei Betrieben, die in denselben Pensionsvertrag einbezogen sind.

»Bei einem unmittelbaren Wechsel eines Mitarbeiters zwischen zwei Betrieben, die beide in diesen Pensionsvertrag einbezogen sind, wird der Mitarbeiter hinsichtlich der Wartezeit und der Unverfallbarkeit so gestellt, als hätte der Wechsel nicht stattgefunden. Die Höhe des Versorgungsanspruchs ergibt sich aus der Summe der vor und nach dem Wechsel erworbenen Rentenbausteine. Der Versorgungsanspruch richtet sich jeweils gegen den zuletzt arbeitgebenden Betrieb.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 050101/308/2002

2.14.3 Übergang von Arbeitsverhältnissen

Bei Betriebsübergängen nach § 613a BGB übernimmt der Arbeitgeber zunächst alle Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Für Arbeitnehmer können sich hieraus unterschiedliche Folgen ergeben:

eine a) begrenzte oder unbegrenzte Fortführung ihrer bisherigen Versorgung durch den neuen Arbeitgeber b) Aufnahme in die beim übernehmenden Unternehmen bestehende Versorgungsordnung.

Bei einem Übergang im Jahr 2004 wurde eine begrenzte Fortführung vereinbart.

»[...] wird die im Zeitpunkt des Betriebsübergangs bestehenden Zusagen und Zahlungen auf betriebliche Altersversorgung bis 31. 12. 2006 fortführen. Anschließend werden [...] keine weiteren Beiträge an die jeweiligen Versorgungsträger geleistet und bei Direktzusagen gelten nur Zeiten bis zum 31. 12. 2006 als anrechenbare Dienstzeiten, es sei denn, es wird eine anderweitige kollektivrechtliche Regelung vereinbart.«

🔑 DATENVERARBEITUNG UND SOFTWAREENTWICKLUNG, 080220/101/2004

Eine unbegrenzte Fortführung ist in einem anderen Fall vorgesehen.

»Ein Eingriff in Anwartschaften erfolgt nicht. Die betriebliche Altersversorgung wird fortgeführt.«

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 080240/33/2006

Eine Fortführung kann sich schwierig gestalten, wenn der bisherige Arbeitgeber Durchführungswege oder Anbieter gewählt hat, die dem neuen Arbeitgeber nicht offenstehen oder die dieser nicht anbieten möchte. Im nächsten Fallbeispiel erklärt sich der Arbeitgeber dazu bereit, tatsächlich in vollem Umfang in die Verpflichtungen einzutreten und die bisherigen Durchführungswege weiter anzubieten.

»Die Vertragsparteien stimmen darin überein, dass die [...] gem. § 613a Abs. 1 BGB auch in die Versorgungsverpflichtungen gegenüber den im Wege des Teilbetriebsübergangs übernommenen Arbeitnehmern eintritt (befreiende Schuldübernahme). Dies gilt nicht nur für die unmittelbaren Versorgungszusagen, die den Arbeitnehmern erteilt wurden, sondern auch für die betriebliche Altersversorgung der Arbeitnehmer über die Pensionskasse der [...] und für die vom jeweiligen übertragenden Arbeitgeber für die Arbeitnehmer abgeschlossenen Direktversicherungen. Die [...] wird Trägerunterneh-

men der Pensionskasse. Die Parteien sind sich ferner darin einig, dass die [...] anstelle der [...] bzw. der übertragende Arbeitgeber als Versicherungsnehmer in die entsprechenden Direktversicherungsverträge eintritt und diese fortführt.«

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 011000/10/2002

Mitunter wird eine Regelung erst in der Zukunft getroffen.

»Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Rahmen einer Einzel- oder Gesamtrechtsnachfolge zur Firma kommen, werden die zuständigen Betriebsparteien dann auf Basis der entsprechenden Ausgangssituation vereinbaren, ob und wie diese z. B. ab der Übernahme in die Versorgungsregelungen eingebunden werden oder ob und wie aufgrund bestehender Vereinbarungen andere Regelungen zum Zuge kommen.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 050101/397/2006

Die Aufnahme von übergehenden Arbeitnehmern in eine Neuregelung, die bei der aufnehmenden Firma besteht, wird manchmal abgeschlossen.

»Personen, deren Arbeits- oder Berufsausbildungsverhältnis nach Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung im Rahmen einer Einzelrechtsnachfolge (z. B. Betriebserwerb) oder einer Gesamtrechtsnachfolge (z. B. Fusion) auf die Firma übergeht, werden nicht in diese Pensionsordnung aufgenommen.«

🔑 GLAS- UND KERAMIKGEWERBE, 050101/340/2003

Manchmal bedarf sie einer besonderen Regelung.

»Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis im Rahmen einer Einzelrechtsnachfolge (z. B. Betriebserwerb) oder Gesamtrechtsnachfolge (z. B. Verschmelzung) auf die Arbeitgebergesellschaft übergeht, werden nicht ohne eine besondere Regelung [...] aufgenommen.«

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 050101/319/2007

Mit Einschränkungen bezieht diese Regelung auch übernommene Arbeitskräfte in die bestehende Versorgungsordnung ein.

»Diese Betriebsvereinbarung gilt auch für Mitarbeiter, die nach dem 31.12.[...] im Rahmen eines Betriebsübergangs Mitarbeiter der Bank werden, es sei denn, dass diesen vom bisherigen Arbeitgeber individualrechtlich bereits Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zugesagt worden sind, wobei Zusagen auf betriebliche Altersversorgung unberücksichtigt bleiben, die ausschließlich auf einer Entgeltumwandlung des Mitarbeiters beruhen.«

🔑 KREDITGEWERBE, 050101/323/2004

Die Versorgung nach der VO im Aufnahmebetrieb wirft die Frage auf, wie Ansprüche aus vorhergehenden Arbeitsverhältnissen angerechnet werden.

»Bei Mitarbeitern, die bereits Versorgungsansprüche aus dem auf die Firma übergegangenen Arbeitsverhältnis [...] haben, werden gemäß [...] dieses Leistungsplans die [...] erbrachten Versorgungsleistungen auf diese übergegangenen Versorgungsansprüche angerechnet. Bei diesen Mitarbeitern werden die Zeiten der Zugehörigkeit zur bisherigen Versorgung bei der Berechnung der Fristen für die gesetzliche Unverfallbarkeit auch für die Versorgung nach dem Leistungsplan berücksichtigt.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 050101/418/2007

2.14.4 Fortführung einer Versorgungszusage nach Wiedereintritt

Für Beschäftigte, die nach Ausscheiden aus dem Unternehmen später wieder eintreten, bestehen sehr unterschiedliche Regelungen. Es besteht kein gesetzliches Anrecht darauf, Ansprüche, die beim ersten Ausscheiden verfielen, angerechnet zu bekommen. In einigen Unternehmen beginnen Beschäftigte mit dem Aufbau von Anwartschaften erneut bei null. In anderen Fällen werden unter bestimmten Bedingungen frühere Dienstzeiten anerkannt.

»Tritt nach einer Unterbrechung der Dienstzeit ein Mitarbeiter erneut in ein Arbeitsverhältnis ein, so werden ihm die früheren Dienstjahre nach erneuter 10-jähriger ununterbrochener Dienstzeit angerechnet.«

 CHEMISCHE INDUSTRIE, 050101/322/2005

Mitunter können Beschäftigte ihre betriebliche Altersversorgung wieder aufnehmen. Dies gestaltet sich einfach, wenn ein Versorgungskonto zwischenzeitlich beitragsfrei aufrechterhalten wurde.

»Tritt der Mitarbeiter nach einem Ausscheiden [...] wieder in ein Arbeitsverhältnis zum Unternehmen [...], wird das jeweils beitragsfrei aufrechterhaltene Versorgungskonto [...] ab dem Zeitpunkt des Wiedereintritts [...] nach den jeweils gültigen Bestimmungen [...] fortgeführt.«

 GUMMI- UND KUNSTSTOFFHERSTELLUNG, 050101/362/2006

Kurzfristige vom Arbeitgeber veranlasste Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses aufgrund Arbeitsmangel oder Ausbildung des Mitarbeiters führen nachstehend nicht zum Verlust von erbrachten Dienstzeiten.

»Anrechenbar sind die Dienstzeiten, die der Beschäftigte ohne Unterbrechung im Dienste der Gesellschaft verbracht hat. Entlassung wegen Arbeitsmangels gilt nicht als Unterbrechung, wenn der Beschäftigte binnen eines Jahres wieder eingestellt wird. [...] Desgleichen gilt es nicht als Unterbrechung, wenn der Beschäftigte sein Arbeitsverhältnis mit der Gesellschaft gekündigt hat, um eine Ausbildung, weitere Ausbildung oder Fortbildung zu beruflichen Zwecken zu erreichen, sich spätestens vier Wochen nach Beendigung der Bildungsmaßnahme erneut um eine Einstellung bei der Gesellschaft bewirbt und im Anschluss daran wieder eingestellt wird. In diesem Fall wird auch der Zeitraum der Bildungsmaßnahme mit angerechnet.«

 GUMMI- UND KUNSTSTOFFHERSTELLUNG, 050101/244/2004

2.14.5 Versorgungsausgleich

Viele Firmen sind bestrebt, im Fall einer Scheidung Ansprüche des geschiedenen Ehegatten von der Firma abzuwenden.

»Eine Realteilung von Anrechten aus dieser Betriebsvereinbarung ist ausgeschlossen. Das Belegschaftsmitglied muss im Scheidungsverfahren alle zumutbaren Möglichkeiten nutzen, eine Inanspruchnahme [...] durch den Ehegatten, der einen Ausgleich geltend machen kann, abzuwenden.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 050101/106/2002

In anderen Fällen werden Abtretungen im Rahmen des Versorgungsausgleiches ausdrücklich zugelassen.

»Leistungen der [...] und der Pensionskasse aus dieser Versorgungsordnung stehen dem Mitarbeiter bzw. seinen Hinterbliebenen persönlich zu und dürfen weder abgetreten noch verpfändet werden. Eine entgegenstehende Vereinbarung ist [...] gegenüber unwirksam. Dies gilt nicht für Abtretungen im Rahmen des schuldrechtlichen Versorgungsausgleichs; eine solche Abtretung ist [...] und der Pensionskasse unverzüglich anzuzeigen.«

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 050101/316/2006

Generell sollen durch Scheidungen keine zusätzlichen Lasten für den Arbeitgeber entstehen. Dementsprechend werden Anrechnungen vorgesehen.

»Sofern der Arbeitgeber bzw. die [...] -[Pensionskasse] aufgrund eines Versorgungsausgleichs Leistungen an den geschiedenen Ehegatten zu zahlen hat (verlängerter schuldrechtlicher Versorgungsausgleich nach BGB), wird die Witwen- bzw. Witwerrente an den überlebenden Ehegatten entsprechend auf Dauer gekürzt. Sind Leistungen aus dem Versorgungsausgleich an den geschiedenen Ehegatten von dem Arbeitgeber weniger als zwei Jahre gezahlt worden, so wird vom Zeitpunkt des Versterbens des geschiedenen Ehegatten die Witwen- bzw. Witwerrente auf den Betrag aufgefüllt, der

sich ohne Zahlungen aus dem Versorgungsausgleich als Witwen- bzw. Witwerrente ergeben hätte.«

🔑 KREDITGEWERBE, 050101/260/2004

2.15 Datenschutz

Im Zusammenhang mit der betrieblichen Altersvorsorge werden hoch-sensible Daten verarbeitet, z. B. Daten über den Gesundheitszustand der Beschäftigten.

Vielfach werden Arbeitgeber in Fragen der betrieblichen Altersvorsorge von externen Sachverständigen beraten. Diese erhalten üblicherweise auch Zugriff auf die gespeicherten Daten. Folgende Vereinbarung formuliert allgemeine Anforderungen an eine vertrauliche Behandlung der Personaldaten.

»In Fragen der betrieblichen Altersversorgung wird die Firma von einem Sachverständigen (Gutachter) beraten und betreut. Der Gutachter speichert die zur Erfüllung seines Auftrages benötigten Personaldaten der Anwärter und Anspruchsberechtigten. Der Gutachter hat sich zur vertraulichen Behandlung der Personaldaten verpflichtet und ist an die Bestimmungen des Datenschutzgesetzes gebunden.«

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 050101/246/2006

Konkreter lauten die folgenden Bestimmungen.

»Der Aufbauversorgungsplan kann von einem Beratungsunternehmen betreut werden. Dabei werden personenbezogene Daten der Mitarbeiter und Rentenbezieher verarbeitet. Hierbei handelt es sich ausschließlich um solche Daten, die im Zusammenhang mit der Ermittlung von Rentenansprüchen und -anwartschaften bzw. mit handels- und steuerrechtlichen Bewertungen der Versorgungsverpflichtungen bzw. mit der Abrechnung der Rentnerdaten stehen und hierzu erforderlich sind.

Das Beratungsunternehmen behandelt die Daten vertraulich und ist an die Bestimmungen des [BDSG] gebunden.

Ebenso können alle im erforderlichen Umfang benötigten Daten für eine Rückdeckungsversicherung an den Versicherer weitergegeben werden. Dies ist zu einer ordnungsgemäßen Durchführung und Vertragsgestaltung notwendig. Auch der Versicherer ist an die Bestimmungen des BDSG gebunden.

Das Unternehmen gibt auf berechtigtes Verlangen Auskunft über die Empfänger der Daten.«

🔑 DATENVERARBEITUNG UND SOFTWAREENTWICKLUNG, 050101/367/2007

Insbesondere bei der Wortwahl ist darauf zu achten, dass die justiziablen Bestimmungen der Datenschutzgesetze verwendet werden. So kennt das Gesetz u.a. den Begriff der geschützten Daten nicht. Vielmehr handelt es sich um so genannte personenbezogene Arbeitnehmerdaten, die vom gesetzlichen Datenschutz erfasst werden.

»Im Zusammenhang mit dieser Versorgungsordnung übermittelt das Unternehmen geschützte Daten an Dritte, soweit es zur ordnungsgemäßen Durchführung notwendig ist. Die Versicherungsgesellschaft speichert im Zusammenhang mit der ggf. beantragten Rückdeckungsversicherung stehende Daten und übermittelt – sofern eine Rückversicherung erfolgt – im erforderlichen Umfang Daten, die sich aus den Antragsunterlagen oder der Vertragsdurchführung (Beiträge, Versicherungsfälle, Risiko-/Vertragsänderungen) ergeben, an Rückversicherer zur Beurteilung des Risikos und zur Abwicklung der Rückversicherung. Die Vorschriften des [BDSG] zur Datenübermittlung werden dabei beachtet. Das Unternehmen wird Daten nur an Dritte übermitteln, die sich ihrerseits verpflichten, die Bestimmungen des [BDSG] einzuhalten. Die jeweiligen Datenempfänger werden vom Unternehmen auf Wunsch mitgeteilt.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 050101/306/2002

Die Pflicht für Dritte, die gesetzlichen Datenschutzbestimmungen zu beachten, sollte im Vertrag zwischen Dritten und dem Arbeitgeber unbedingt fixiert werden (Regelung zur Auftragsdatenverarbeitung). Das

folgende Beispiel berücksichtigt dies und verweist zudem auf Regelungen des Landesdatenschutzgesetzes (LDSG).

»In Fragen der betrieblichen Altersversorgung wird die Firma von einem Sachverständigen (Gutachter) beraten und betreut. Er ist an die Bestimmungen des [BDSG], des [LDSG] und an andere mit diesen Gesetzen in Verbindung stehende Rechtsvorschriften gebunden. Der Gutachter speichert die zur Erfüllung seines Auftrages benötigten personenbezogenen Daten der Begünstigten und Leistungsempfänger und hat sich vertraglich zur vertraulichen Behandlung dieser Daten verpflichtet.«

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 050101/354/2006

2.16 Ruhen von Versorgungsansprüchen

Einige Gründe führen dazu, dass Leistungen ruhen, z. B. wenn Beschäftigte Pflichten verletzen oder anderweitig Einkommen erzielen. Überwiegend wird bei den genannten Pflichtverstößen auf einen Pflichtenkatalog (vgl. Kap. 2.11) verwiesen.

Verletzungen von Mitwirkungspflichten

Pflichtenkataloge enthalten oft knappe Formulierungen, die für die Dauer des Pflichtenverstößes die Rentenleistungen unterbrechen.

»Kommt ein Versorgungsberechtigter seinen Verpflichtungen nicht nach, so ruht der Rentenzahlungsanspruch.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 050101/387/2006

Weitere Beispiele werden in Kap. 2.11.4 behandelt.

Bezug von Arbeitseinkommen

Eine verbreitete Regelung begünstigt nach dem Tod des Beschäftigten insbesondere die Angehörigen. Für einen gewissen Zeitraum, meist ein

Vierteljahr, beziehen sie das reguläre Gehalt des Verstorbenen weiter (so genanntes Sterbevierteljahr).

»Solange dem Mitarbeiter noch Gehalt oder den Hinterbliebenen Bezüge des Verstorbenen fortgezahlt werden, ruhen für diese Zeit die Versorgungsleistungen.«

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 050101/376/2005

Laut anschließender Regelung werden Einkünfte aus dem Arbeitsverhältnis, die erst nach dem Entstehen des Versorgungsanspruchs ausgezahlt werden, auf die Leistungen des Unternehmens angerechnet (vgl. Kap. 2.17.4).

»Solange der Versorgungsberechtigte nach Erwerb des Versorgungsanspruchs vom Unternehmen noch anderweitige Zahlungen aus dem Arbeitsverhältnis erhält, ruht der Anspruch auf Versorgungsleistung in Höhe dieser anderweitigen Zahlungen. Zur Vermeidung einer doppelten Zahlungsverpflichtung des Unternehmens erfolgt keine Nachzahlung.«

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 050101/134/2002

2.17 Anrechnungen

Vielfach werden auf arbeitgeberfinanzierte betriebliche Versorgungsleistungen andere Einkünfte angerechnet.

2.17.1 Anrechnungen im Rahmen einer Gesamtversorgungszusage

Für Gesamtversorgungszusagen ist es kennzeichnend, dass bezogen auf ein zugesagtes Gesamtversorgungsniveau (z. B. 75 % des letzten ruhegehaltstfähigen Einkommens) andere Versorgungseinkommen – insbesondere die gesetzliche Rente – angerechnet werden.

»[...] werden folgende Versorgungsleistungen angerechnet:

- a) Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung (hierzu zählen auch berufsständische Versorgungswerke), nicht jedoch Rentenanteile aus den Beiträgen zur Höherversicherung und aus freiwilligen Beiträgen des Mitarbeiters. Die eventuelle Kürzung dieser Rente aus dem Zusammentreffen mit Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung bleibt dabei unberücksichtigt. Freiwillige Beiträge, an denen sich der Arbeitgeber beteiligt hat, werden wie Pflichtbeiträge behandelt; [...]
- c) [...] die abgeschlossene, von der Sozialversicherungspflicht befreiende Lebensversicherung in der Weise, dass als anrechenbare fiktive gesetzliche Rente der Betrag gilt, der sich ergeben würde, wenn die vom Mitarbeiter und von [...] bzw. den früheren Arbeitgebern aufgewendeten Beiträge zur Lebensversicherung für die gesetzliche Rentenversicherung verwendet worden wäre. Eine Anrechnung erfolgt jedoch nur für den Zeitraum, für den der Mitarbeiter einen Arbeitgeberzuschuss für die befreiende Lebensversicherung in Anspruch genommen hat.
Ab 1. 1. 1982 erfolgt eine Anrechnung aber auch dann, wenn ein Mitarbeiter, der bisher einen Arbeitgeberzuschuss in Anspruch genommen hat, seine Beitragszahlung nicht mehr anpasst, sie verringert oder einstellt. Das gilt analog bei der Beteiligung des Arbeitgebers an freiwilligen Beitragszahlungen zur gesetzlichen Rentenversicherung.
- d) sonstige Versorgungsbezüge, sofern die Berücksichtigung von Berufsjahren vor Eintritt bei der [...] zur Ermittlung der ruhegeldfähigen Dienstzeit vereinbart wurde [...], z. B. Rentenleistungen einer betrieblichen Altersversorgung aus früheren Beschäftigungsverhältnissen. Wurde eine Berücksichtigung von Berufsjahren vor Eintritt bei der [...] nicht vereinbart, so werden sonstige Versorgungsbezüge nur angerechnet, soweit sie zusammen mit den Versorgungsleistungen [...] 75 % der ruhegeldfähigen Bezüge übersteigen.«

 VERSICHERUNGSGEWERBE, 050101/376/2005

2.17.2 Anrechnungen zur Vermeidung von Doppelzahlungen des Arbeitgebers

Häufig werden Dienstzeiten anderer Firmen als versorgungsfähig anerkannt. Im Gegenzug werden meist Versorgungsleistungen angerechnet, die andere Firmen für diese Dienstzeiten leisten.

»Zahlungen in- und ausländischer Firmen, die anlässlich des Ausscheidens eines Mitarbeiters – sei es kraft Gesetzes, sei es freiwillig – geleistet werden (z. B. Entlassungsentschädigung, unverfallbare Rentenansprüche), werden auf die Rentenleistungen nach dieser Versorgungszusage angerechnet, falls die Dienstzeiten bei diesen Firmen von dem Unternehmen als versorgungsfähige Zeiten im Sinne dieser Betriebsvereinbarung behandelt worden sind.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 050101/351/2007

Ähnliches gilt, wenn Beschäftigte Leistungen beziehen, die auf Beitragsanteilen des Arbeitgebers beruhen.

»Bezüge aus einer Zusatzversicherung werden insoweit auf die Leistungen angerechnet, als sie auf Beitragsanteilen von Arbeitgebern beruhen.«

🔑 KREDITGEWERBE, 050101/372/2006

2.17.3 Anrechnung bei Hinzuverdiensten

Beziehen Versorgungsberechtigte neben Versorgungsbezügen noch Arbeitseinkommen, werden diese oft – mitunter in voller Höhe – auf die Versorgungsbezüge angerechnet.

»Sämtliche Bezüge aus sozialversicherungspflichtiger Tätigkeit des ehemaligen Mitarbeiters (einschließlich Ersatz- und Ausfallzeiten) werden auf die Rente voll angerechnet.«

🔑 KREDITGEWERBE, 050101/372/2006

Oft ist Anrechnung auf die Zeit vor dem Erreichen der Altersgrenze bzw. dem Bezug der vorgezogenen Altersrente begrenzt.

»Wenn und solange sich ein Versorgungsempfänger (ehemaliger Mitarbeiter) durch das Eingehen von Dienstverhältnissen oder durch regelmäßige geschäftliche oder berufliche Tätigkeit vor Erreichen der Altersgrenze bzw. vor Inanspruchnahme der vorgezogenen Altersrente Einnahmen verschafft, werden diese von dem Unternehmen auf die betrieblichen Versorgungsleistungen angerechnet.«

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 050101/246/2006

Eine Anrechnung erfolgt hier nur, wenn die für die gesetzlichen Invalidenrenten geltenden Hinzuverdienstgrenzen überschritten werden.

»Soweit Empfänger einer betrieblichen Invalidenpension sich durch das Eingehen eines Arbeitsverhältnisses oder durch regelmäßige geschäftliche oder berufliche Tätigkeit vor Vollendung des 65. Lebensjahres oder vor Inanspruchnahme der vorgezogenen Altersrente Einkünfte verschaffen, werden diese auf die betriebliche Berufs- und Erwerbsunfähigkeitspension angerechnet, sofern die für den Bereich der gesetzlichen Invalidenrenten jeweils geltenden Hinzuverdienstgrenzen überschritten werden.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 050101/213/2002

Im Folgenden wird nur die Hälfte eines regelmäßigen Berufseinkommens bis zum 65. Lebensjahr angerechnet.

»Die Alters- bzw. Berufsunfähigkeitsrente kann, sofern ein regelmäßiges Berufseinkommen erzielt wird, um die Hälfte dieser Bezüge aus anderweitiger Berufstätigkeit gekürzt werden, jedoch nicht um mehr als die Hälfte ihres Betrages und nicht über den Monat hinaus, in dem der Mitarbeiter das 65. Lebensjahr vollendet. Einkünfte, die der Mitarbeiter in Form von Provisionen von [...] Gesellschaften bezieht, werden auf die Pension nicht angerechnet.«

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 050101/319/2007

Manchmal entscheidet ein Pensionsausschuss darüber, ob Arbeitseinkommen angerechnet werden.

»Einnahmen, die sich ein Rentenempfänger durch Eingehen eines Dienstverhältnisses oder durch regelmäßige geschäftliche oder berufliche Tätigkeit verschafft, können durch Beschluss des Pensionsausschusses ganz oder teilweise auf die Firmenrente angerechnet werden. Dies gilt auch für Lohnersatzleistungen. Eine Anrechnung derartiger Einnahmen kann insbesondere auch auf Hinterbliebenenrenten erfolgen, unabhängig davon, ob die Einnahmen schon vor Eintritt des Versorgungsfalles erzielt wurden. Wird eine Invalidenrente in geringerer als voller Höhe gezahlt, kann eine volle oder teilweise Anrechnung anderweitiger Einnahmen nur erfolgen, wenn sie mehr als doppelt so hoch sind wie die Rente.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 050101/308/2002

2.17.4 Anrechnungen zur Vermeidung einer Überversorgung

Sind die Versorgungsbezüge höher als das zuletzt bezogene Einkommen, erfolgen vielfache Anrechnungen.

»Auf die Rentenzahlungen werden seitens öffentlich-rechtlicher Körperschaften zu zahlende Renten – gleichgültig, ob sie aus ursprünglich eigenem oder fremdem Recht gezahlt werden – insoweit angerechnet, als sie mit den aus diesem Pensionsvertrag zu zahlenden Renten 100 % des zuletzt bezogenen Einkommens übersteigen; dies gilt nicht für Renten, soweit sie ausschließlich auf eigenen Beiträgen des Mitarbeiters beruhen. Schwerbehinderten-Grundrenten bleiben unberücksichtigt.

Für Mitarbeiter, die [...] nicht oder nicht mehr der Versicherungspflicht unterliegen, wird im Rahmen der genannten 100%-Grenze der Betrag angerechnet, den sie als Sozialversicherungsrente erhalten würden, wenn sie bis zu ihrer Pensionierung versicherungspflichtig geblieben wären.

In diesen Fällen beläuft sich der anzurechnende Betrag auf 1,2 % des letzten vor der Pensionierung bezogenen Einkommens multipliziert

mit der Anzahl der Lebensjahre über 20. Übersteigt das letzte Einkommen die Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung, so ist an seiner Stelle von diesem Wert auszugehen. Sollte der Näherungswert von 1,2 % – bedingt durch zukünftige Änderungen der Höhe der Sozialversicherungsrenten – nicht mehr zu treffen, so ist der Betrieb berechtigt, eine Anpassung dieses Wertes an die neuen Gegebenheiten vorzunehmen.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 050101/308/2002

Um eine Überversorgung zu vermeiden, werden neben etwaigen Arbeitseinkommen auch Versorgungen aus früheren Beschäftigungsverhältnissen oder Hinterbliebenenbezüge angerechnet.

»Auf die vergleichbaren Versorgungsbezüge werden [...] noch angerechnet:

- Einkommen aus selbständiger und unselbständiger Arbeit,
- Pensionen und pensionsähnliche Bezüge aus einem früheren Beschäftigungsverhältnis,
- Hinterbliebenenbezüge und Hinterbliebenenrenten aus der gesetzlichen Rentenversicherung aus einem früheren Beschäftigungsverhältnis des Ehegatten,
- Hinterbliebenenrenten, die aus der gesetzlichen Unfallversicherung sowie aus den Versorgungsgesetzen gezahlt werden.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 050101/287/2003

2.17.5 Anrechnung von Schadenersatzansprüchen

Stehen Beschäftigten im Invaliditätsfall Schadenersatzansprüche zu, werden diese üblicherweise auf die durch den Invaliditätsfall verursachten Versorgungsansprüche angerechnet.

»Ist die Invalidität oder der Tod eines Mitarbeiters auf das schadenersatzpflichtige Verhalten eines Dritten zurückzuführen, so werden die dem Mitarbeiter oder seinen Hinterbliebenen zustehenden Schadenersatzansprüche mit Ausnahme des Anspruches auf Schmerzensgeld auf die betrieblichen Versorgungsleistungen angerechnet.

Der Mitarbeiter kann diese Ansprüche jedoch auch an das Unternehmen abtreten.«

🔑 KREDITGEWERBE, 050101/372/2006

2.17.6 Sonstige Anrechnungen

Auch bei anderen »Doppelansprüchen« werden Anrechnungen vorgenommen.

»Zahlungen wegen Maßnahmen der Rehabilitation oder Überbrückungsgelder werden auf die Versorgungsleistungen angerechnet.«

🔑 KREDITGEWERBE, 050101/372/2006

Einige Arbeitgeber sehen Anrechnungen für den Fall vor, dass sie durch zukünftig entstehende gesetzliche oder tarifvertragliche Versorgungsverpflichtungen mehrfach belastet sind.

»Wird das Trägerunternehmen durch künftige gesetzliche oder tarifvertragliche Bestimmungen verpflichtet, neben den Pflichtversicherungsbeiträgen in der gesetzlichen Rentenversicherung betriebliche Versorgungsleistungen zu gewähren oder Beiträge an überbetriebliche Versorgungseinrichtungen zu entrichten, so können die zu erbringenden Beiträge bzw. die hieraus resultierenden Versorgungsleistungen auf den Aufwands- bzw. Leistungsumfang dieser Versorgungsordnung angerechnet werden.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 050101/151/2002

2.17.7 Ausschluss von Anrechnungen

Insbesondere bei der Hauptleistung werden den Versorgungsberechtigten ihre Arbeitseinkommen oder andere Rentenbezüge oft angerechnet. Bei der Hinterbliebenenversorgung ist dies seltener anzutreffen.

»Der Gewährung des Witwen- oder Witwergeldes steht es nicht entgegen, dass der hinterbliebene Ehegatte gleichzeitig Arbeitseinkom-

men oder Ruhegeld von [...] oder einer Tochtergesellschaft bezieht. Eine Anrechnung oder Kürzung der zusammentreffenden Bezüge findet nicht statt. Das gleiche gilt für sonstige Einkünfte des überlebenden Ehegatten.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 050101/322/2005

Um Anrechnungen anderer Anwartschaften auszuschließen, kann dies ausdrücklich erwähnt werden.

»Bereits bestehende Anwartschaften auf betriebliche Altersvorsorge werden durch diese Betriebsvereinbarung nicht berührt und haben umgekehrt auf diese keinen Einfluss.«

🔑 LANDVERKEHR, 050101/356/2002

2.18 Unverfallbarkeitsregelungen

Endet das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers bevor der Versorgungsfall eintritt, stellt sich die Frage, inwiefern dies seine Versorgungsanwartschaft betrifft. Nach dem BetrAVG bleibt diese Anwartschaft bei Entgeltumwandlung in jedem Fall erhalten. Bei einer arbeitgeberfinanzierten Altersversorgung bleibt sie erhalten, wenn der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 25. Lebensjahr vollendet hat und die Versorgungszusage zu diesem Zeitpunkt mindestens fünf Jahre bestand. Ungünstigere Regelungen, die vor Inkrafttreten dieser Eckdaten bestanden, haben nur untergeordnete Bedeutung.

Die meisten ausgewerteten Regelungen beschreiben diese Gesetzeslage. Typisch für eine arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung ist folgende Regelung:

»Endet das Beschäftigungsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles, so erwirbt der Mitarbeiter eine dem Grunde nach unverfallbare Anwartschaft auf Versorgungsleistungen entsprechend den Bestimmungen des Betriebsrentengesetzes, sofern die hierfür erforderlichen Fristen erfüllt sind.«

🔑 KREDITGEWERBE, 050101/332/2002

Bei einer Mischfinanzierung bleibt der Anspruch der aus einer Entgeltumwandlung stammenden Zusatzsicherung erhalten. In folgendem Beispiel ist eine Auszahlung vorgesehen, wenn die Unverfallbarkeitsvoraussetzungen des § 1 Abs. 1 BetrAVG nicht erfüllt sind.

»Die Höhe der unverfallbaren Versorgungsanwartschaft aus der Grund- und Aufbausicherung errechnet sich nach § 2 Abs. 1 Betriebsrentengesetz. Die betriebliche Alterssicherung aus der Zusatzsicherung bleibt in der Höhe aufrecht erhalten, wie sie sich aus der Summe der beim Ausscheiden erworbenen Rentenbausteine – bezogen auf das Alter 65 – tatsächlich ergibt. Wird das Arbeitsverhältnis vor der Erfüllung der Unverfallbarkeitsvoraussetzungen gemäß § 1 Abs. 1 des Betriebsrentengesetzes beendet, wird der Versorgungsaufwand aus der Zusatzsicherung, einschließlich einer zwischenzeitlichen Verzinsung von 6 % p.a., unter Beachtung der steuer- und beitragsrechtlichen Vorschriften ausgezahlt.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 050101/321/2003

Einvernehmlich kann eine sofortige Unverfallbarkeit der gesamten Ansprüche vereinbart werden.

»Scheidet ein Mitarbeiter vor Eintritt eines Versorgungsfalles aus dem Arbeitsverhältnis aus, so behält er eine anteilige Anwartschaft auf Versorgungsleistungen, auch wenn die gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen zu diesem Zeitpunkt noch nicht erfüllt sind.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 050101/331/2006

Bei einer Kündigung durch die Firma sieht eine Regelung eine besondere Art der Unverfallbarkeit für langjährige Mitarbeiter vor.

»Mitarbeiter, die 30 anrechnungsfähige Dienstjahre abgeleistet und das 60. Lebensjahr vollendet haben, behalten ihre Anwartschaft auf die gesamte bis zum Zeitpunkt des Ausscheidens erdiente Rente, wenn sie infolge Kündigung seitens des Betriebes ausscheiden.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 050101/308/2002

2.19 Zahlungsmodalitäten

Die Auszahlung der Leistungen hängt vom Durchführungsweg und von steuerlichen Bestimmungen ab. Üblich sind Renten-, Einmal- bzw. Ratenzahlungen. Teilweise werden den Anspruchsberechtigten Wahlmöglichkeiten eingeräumt.

2.19.1 Rente

Die Zahlung einer lebenslangen Rente ist die üblichste Zahlungsvariante.

2.19.2 Einmal- oder Ratenzahlung

Sofern das Versorgungsguthaben nicht verrentet wird, wird es als Einmalzahlung oder über einen bestimmten Zeitraum in festgelegten Raten ausbezahlt.

Bei der Einmalzahlung wird das vorhandene Versorgungsguthaben auf ein Mal erstattet. Dies kann aufgrund der Steuerprogression die Leistung deutlich schmälern. In einigen Regelungen wird auf diesen Effekt ausdrücklich hingewiesen.

Speziell bei hohen Anwartschaften wird vielfach eine Ratenzahlung bevorzugt, um die Steuerbelastung zu senken.

»Bei der Gestaltung der Versorgungszusage hat sich die Firma von dem Gedanken der beitragsorientierten Altersversorgung leiten lassen und entschieden, dass eine Versorgungsleistung nach dieser Versorgungszusage im Leistungsfall nicht als Rente sondern grundsätzlich als Kapitalzahlung ausgekehrt wird. In Abhängigkeit von der Höhe des erworbenen Kapitals erfolgt aber auch zur Verminderung der steuerlichen Belastung des Leistungsempfängers z.T. eine über Jahre verteilte Auszahlung.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 050101/397/2006

In einem Fall orientiert sich die Ratenhöhe an der Beitragsbemessungsgrenze für Jahresbezüge in der gesetzlichen Rentenversicherung. Vereinzelt wird bei besonders hohen Versorgungsguthaben eine Verrentung als Option für den Bezugsberechtigten vorgesehen.

Nicht immer fallen Eintritt des Versorgungsfalls und Einmalzahlung zeitlich zusammen. In einigen Regelungen ist dann die Verzinsung des Kapitals bis zum Zeitpunkt der Auszahlung vorgesehen.

Auch eine Ratenzahlung wirft die Frage auf, wie das Versorgungskapital während des Auszahlungszeitraumes verzinst wird.

Vielfach werden den Beschäftigten Wahlrechte für die Auszahlung des Versorgungsguthabens eingeräumt. Regelungsbeispiele sind in Kapitel 2.21.2 dargestellt.

2.19.3 Sonstige Modalitäten

Meist wird geregelt, dass Zahlungen bargeldlos auf ein inländisches Konto erfolgen. Doch auch Ruheständler mit Alterssitz im Ausland erhalten Leistungen.

»Die Versorgungsbeiträge werden auch dann ausgezahlt, wenn der Leistungsempfänger seinen ersten Wohnsitz im Ausland hat. In diesem Fall kommen bestimmte steuerliche Vorschriften zum Tragen, die Sie im Vorfeld abklären sollten.«



METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 050101/397/2006

2.20 Härtefallregelungen

Aufgrund unvorhersehbarer Ereignisse kann es im Einzelfall zu unbilligen Härten kommen. Einige Betriebsvereinbarungen enthalten daher eine Härtefallklausel. Sie ist meist allgemein formuliert, da mögliche Einzelfälle sehr unterschiedlich ausfallen können. Oft obliegt es dem Arbeitgeber, sie individuell anzupassen.

»Sofern die Anwendung der vorgenannten Punkte in besonderen Situationen zu einem Ergebnis führen würde, das den Leistungsempfänger zu Fällen vergleichbarer Leistungsempfänger besonders benachteiligt, kann der Vorstand nach billigem Ermessen eine von den Bestimmungen der vorangehenden Punkte abweichende Leistungshöhe zugunsten der Betroffenen festsetzen.«

🔑 MÖBEL-, SCHMUCK-, INSTRUMENTEN-, SPORT- UND SPIELWARENHERSTELLER,
050101/141/2002

In anderen Fällen hat die Arbeitnehmervertretung ein Mitspracherecht.

»In besonderen Härtefällen können das Unternehmen und der Personalrat im Einvernehmen von den hier getroffenen Vereinbarungen abweichende Regelungen treffen. Dies gilt insbesondere für den Fall, dass durch die Neuregelung bei Mitarbeitern eines rentennahen Jahrgangs ([...] älter als 58 Jahre) soziale Härten auftreten.«

🔑 KREDITGEWERBE, 050101/372/2006

2.21 Gestaltungsmöglichkeiten und Wahlrechte der Beschäftigten

Zusätzliche Wahlrechte, die sich bei Entgeltumwandlung ergeben, sind in Kap. 2.4.5 beschrieben.

2.21.1 Wahlmöglichkeiten bezogen auf Leistungsarten oder Versorgungsordnungen

Wahlmöglichkeiten können hinsichtlich verschiedener Leistungsarten bestehen. Eine Hinterbliebenenversorgung kann z. B. zugunsten einer höheren Eigenrente abgewählt werden. Diese Wahlrechte bestehen manchmal bis zum Zeitpunkt der Verrentung.

»Bis zur Vollendung des 57. Lebensjahres hat der Betriebsangehörige das Recht, die Anwartschaft auf Hinterbliebenenversorgung (Witwen- bzw. Witwer- und Waisenrente) zugunsten einer höheren Eigenrente [...] abzuwählen. Die Alters- oder Invalidenrente erhöht sich in diesem Falle um 15 %. Die Abwahl [...] bedarf bei verheirateten Betriebsangehörigen der schriftlichen Zustimmung des Ehepartners. Eine bereits ausgeübte Option kann nach Vollendung des 57. Lebensjahres nicht mehr widerrufen werden.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 050101/321/2003

Mitunter werden bestehende Versorgungsregelungen durch Neuregelungen für neu eintretende Beschäftigte ersetzt. Arbeitskräfte, die der Altregelung unterliegen, können oft in das neue System wechseln.

2.21.2 Wahlmöglichkeiten bezogen auf die Auszahlung der Leistung

Laut zahlreichen Betriebsvereinbarungen können Arbeitnehmer oder ihre Hinterbliebenen entscheiden, ob sie das Guthaben als Rente, in Raten oder als Einmalzahlung erhalten möchten. Häufig besteht die Wahl zwischen Rente und Einmalzahlung.

Zwei Vereinbarungen bieten sowohl Beschäftigten als auch ggf. deren Hinterbliebenen vielfältige Wahlrechte. Mischformen von Raten- und Rentenzahlung wie hier finden sich selten.

»Abweichend [...] können Versorgungsguthaben von über EUR 16.000 auf Antrag des Mitarbeiters oder seiner Hinterbliebenen auch verrentet werden.

Auf Antrag des Mitarbeiters oder seiner Hinterbliebenen mit Zustimmung des Unternehmens kann ein Versorgungsguthaben auch als Einmalkapital bzw. in einer geringeren Anzahl an Teilbeträgen ausgezahlt werden.

Auf Antrag des Mitarbeiters mit Zustimmung des Unternehmens kann das Versorgungsguthaben auch als Kombination von Raten und lebenslanger Rente [...] ausgezahlt werden. Der Antrag [...] muss [...] bis spätestens einen Monat nach Eintritt des Versorgungsfalls

schriftlich gestellt werden. Die Ausübung des Antrags ist unwider-
rufflich.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGE FAHRZEUGE, 050101/341/2004

»Für die Kombination von Raten und lebenslanger Rente stehen grundsätzlich zwei Alternativen zur Wahl:

- Versorgungsguthaben über 24.000 EUR können zu einem Drittel als Raten und zu zwei Dritteln als lebenslange Rente ausgezahlt werden.
- Versorgungsguthaben über 32.000 EUR können auch je zur Hälfte als Raten und als lebenslange Rente ausgezahlt werden.

Die jeweilige Kombination muss im Rahmen des Antrags [...] gewählt werden. Die Regelungen zur Auszahlung in Raten und zur Verrentung gelten entsprechend.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGE FAHRZEUGE, 050101/341/2004

Drei Auszahlungsmodalitäten bietet diese Vereinbarung.

»Als Standard ist eine lebenslängliche Rentenzahlung vorgesehen. Wahlweise kann

- bis zu drei Monate vor Rentenbeginn eine einmalige Teilkapitalauszahlung von bis zu 30 % des Versicherungswertes mit dann entsprechend niedrigeren Rentenleistungen oder
- innerhalb des letzten Jahres, spätestens drei Monate vor Rentenbeginn, eine einmalige Kapitalauszahlung vereinbart werden.«

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 050101/354/2006

In einem anderen Fall kann der Mitarbeiter auf Antrag den Auszahlungszeitpunkt einer Kapitaleistung verschieben.

Haben Leistungsempfänger während der Ansparphase die staatliche Riester-Förderung erhalten, müssen sie diese Förderleistungen zurückzahlen, wenn sie sich anstelle einer Rente für eine Einmalzahlung entscheiden.

Vereinzelt werden Wahlrechte eingeschränkt, wenn dem Unternehmen durch sie zusätzliche Kosten entstünden oder es verpflichtet wäre, die Rentenzahlungen während der Laufzeit anzupassen.

Auch Hinterbliebene erhalten Wahlrechte.

»Sind die Voraussetzungen für den Bezug einer Hinterbliebenenrente nach dem Tod eines Mitarbeiters während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses erfüllt, so haben die Hinterbliebenen jeweils ein Wahlrecht, einen Teil des Versorgungskapitals, maximal jedoch 30 % des bis zum Beginn der Rente erworbenen Versorgungskapitals, als Kapitalleistung zu beziehen. In diesem Fall wird lediglich die Differenz zwischen Versorgungskapital und der Kapitalleistung verrentet, wobei die Rentenleistung auch in diesem Fall 50 € im Monat nicht unterschreiten darf.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 050101/401/2007

Bestehende Wahlrechte müssen bisweilen bereits zu Beginn der Zusage wahrgenommen werden. In anderen Fällen kann die Wahl auch später, jedenfalls aber noch vor Eintritt in den Ruhestand getroffen werden.

2.22 Einschränkungen und Widerruf von Leistungen

Arbeitgeberfinanzierte Zusagen enthalten üblicherweise eine Widerrufsmöglichkeit für den Fall, dass sich die wirtschaftliche Lage des Unternehmens verschlechtert und die Zahlungen dem Unternehmen nicht mehr zugemutet werden können.

»Das Unternehmen behält sich vor, die zugesagten Leistungen zu kürzen oder einzustellen, wenn

- die wirtschaftliche Lage des Unternehmens sich nachhaltig so wesentlich verschlechtert hat, dass ihm eine Aufrechterhaltung der zugesagten Leistungen nicht mehr zugemutet werden kann, oder
- der Personenkreis, die Beiträge, die Leistungen oder das Pensionierungsalter bei der gesetzlichen Sozialversicherung oder bei anderen Versorgungseinrichtungen mit Rechtsanspruch sich wesentlich ändern, oder

- die rechtliche, insbesondere die steuerrechtliche Behandlung der Aufwendungen, die zur planmäßigen Finanzierung der Versorgungsleistungen von dem Unternehmen gemacht werden oder gemacht worden sind, sich so wesentlich ändert, dass dem Unternehmen die Aufrechterhaltung der zugesagten Leistungen nicht mehr zugemutet werden kann oder
- der Versorgungsberechtigte Handlungen begeht, die in grober Weise gegen Treu und Glauben verstoßen oder zu einer fristlosen Entlassung berechtigen würden.

Im Übrigen behält sich das Unternehmen vor, die Leistungen zu kürzen oder einzustellen, wenn die bei Erteilung der Versorgungszusage maßgeblichen Verhältnisse sich nachhaltig so wesentlich geändert haben, daß dem Unternehmen die Aufrechterhaltung der zugesagten Leistungen auch unter objektiver Beachtung der Belange des Versorgungsberechtigten nicht mehr zugemutet werden kann.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 050101/213/2002

Bei arbeitnehmerfinanzierten Zusagen kommt ein Widerruf durch den Arbeitgeber nicht in Betracht. Sie sind zudem von Anfang an unverfallbar. Leistet der Arbeitgeber ebenfalls Beiträge (Mischfinanzierung), behält er sich meist einen Widerruf innerhalb der Unverfallbarkeitsfrist vor.

»Nach Ablauf der Unverfallbarkeitsfrist ist der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin unwiderruflich bezugsberechtigt.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 050101/225/2002

Einen Sonderfall regelt diese Vereinbarung: eine Widerrufsmöglichkeit bezüglich einer vorgegebenen Umrechnungstabelle.

»Die Firma behält sich vor, die Umwandlungstabelle [...] für zukünftige Umwandlungsbeträge zu verändern, wenn die bei Erteilung der Zusage maßgeblichen Verhältnisse sich nachhaltig so wesentlich geändert haben, dass ihr die Aufrechterhaltung der ursprünglichen Tabelle auch unter Beachtung der objektiven Belange der Versorgungsberechtigten nicht mehr zugemutet werden kann.«

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 050101/116/2002

2.23 Abfindung, Übertragung von Anwartschaften und Leistungen

Aus Sicht der Unternehmen werden mit Abfindungen und/oder Übertragungen von Anwartschaften vor allem folgende Ziele verfolgt:

- Verpflichtungen gegenüber Beschäftigten mit geringer Anwartschaft bei ihrem Ausscheiden aus dem Unternehmen beenden. Für Arbeitnehmer ergibt sich dabei ggf. die Möglichkeit, Anwartschaften »mitzunehmen« und mit eigenen Beiträgen oder Beiträgen eines neuen Arbeitgebers weiter zu erhöhen.
- Kleinstrenten abgelten
- Bilanzen von ausgewiesenen Altersversorgungslasten durch Auslagerung von Versorgungsverpflichtungen befreien.

Die Neufassung des § 4 BetrAVG im Rahmen des Alterseinkünftegesetzes erleichterte die Übertragung und Übernahme von unverfallbaren Anwartschaften wesentlich. Diese Möglichkeiten wurden in einigen Vereinbarungen genutzt.

In der Regel sind Übertragungen leichter möglich, wenn die Altersversorgung beim alten Arbeitgeber über einen externen Durchführungsweg (Pensionsfonds, Pensionskasse, Direktversicherung) durchgeführt wurde. In diesem Fall haben Beschäftigte Anspruch auf Übertragung gemäß § 4 Abs. 3 BetrAVG.

Das nächste Beispiel regelt a) die Abfindung von Anspruch und Anwartschaft b) die mögliche Übertragung von Verpflichtungen aus der Direktzusage auf ein Versicherungsunternehmen bzw. die Liquidation des Unternehmens auf eine Pensionskasse.

»Die Firma kann den Anspruch auf Betriebsrente ganz oder teilweise durch eine versicherungsmathematisch gleichwertige Kapitalzahlung abfinden. Dies gilt auch für die Abfindung einer Anwartschaft auf Betriebsrente, soweit kein gesetzliches Abfindungsverbot besteht. Der Abfindungsbetrag wird nach Abzug etwaiger Steuern, Krankenversicherungsbeiträge und anderer gesetzlicher Abgaben einmalig oder in Raten an den Versorgungsanwärter bzw. den Betriebsrentner ausgezahlt.

Die Firma kann ihre Verpflichtung aus der Versorgungszusage im

Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen ganz oder teilweise auf ein Versicherungsunternehmen oder im Falle der Liquidation auf eine Pensionskasse übertragen. Soweit bei der Übertragung Steuern, Sozialversicherungsbeiträge und andere gesetzliche Abgaben anfallen, gehen diese zu Lasten des Begünstigten bzw. des Leistungsempfängers.«

🔑 GLAS- UND KERAMIKGEWERBE, 050101/340/2003

Abfindungen sind hier nur mit Einverständnis des Arbeitnehmers möglich.

»Das Unternehmen ist im Einvernehmen mit dem Mitarbeiter berechtigt, Anwartschaften auf die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung aus dem Versorgungskonto im Falle einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Eintritt des Versorgungsfalls mit dem Zeitwert abzufinden, soweit keine gesetzlichen Vorschriften entgegenstehen.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGE FAHRZEUGE, 050101/341/2004

Eine Abfindung von laufenden Bezügen findet sich vereinzelt für die Fälle der Witwen- bzw. Witwerrente.

»Der Anspruch auf Witwen- bzw. Witwerrente endet mit Ablauf des Monats einer Wiederverheiratung. Im Falle der Wiederverheiratung erhält die Witwe bzw. der Witwer eine Abfindung in Höhe des 36-fachen eines monatlichen Witwen- bzw. Witwergeldes.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 050101/322/2005

2.24 Ablösende Betriebsvereinbarungen – Berechnung von Besitzständen

Wird eine bestehende Regelung durch eine neue ersetzt, spricht man von »ablösenden Vereinbarungen«. Diese können Verbesserungen gegenüber dem bisherigen Zustand bewirken. Manchmal wird nur der

Durchführungsweg verändert. Häufig werden jedoch auch bisher zugesagte Leistungen eingeschränkt.

Um sicher zu gehen, empfiehlt es sich bei Leistungsverbesserungen, Alt- und Neuregelung zu vergleichen.

»Sollte die neue Versorgung [...] im Leistungsfall geringer sein als die Leistung gem. der Ruhegeldordnung i. d. Fassung des Inkrafttretens dieser Betriebsvereinbarung, erhält der Versorgungsberechtigte die höhere Leistung.«

 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 050101/296/2004

Auch die folgende Regelung scheint auf den ersten Blick den Berechtigten die jeweils günstigere Regelung zuzugestehen. Der Günstigkeitsvergleich betrachtet bei der Altregelung jedoch nur die unverfallbare Anwartschaft des Arbeitnehmers. Zudem ist der Günstigkeitsvergleich zeitlich begrenzt und nützt den Mitarbeitern daher nur bedingt.

»Sollten die neuen Regelungen ungünstiger sein als die bisher geltenden, finden die bisherigen Regelungen Anwendung. Basis für die Günstigkeitsprüfung ist jeweils die Summe aller unverfallbaren Anwartschaften des Mitarbeiters. Die Günstigkeitsprüfung entfällt grundsätzlich zehn Jahre nach Unterzeichnung dieser Vereinbarung.«

 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 050101/253/2004

Einen anderen Weg, um das bisherige Leistungsniveau (annähernd) aufrechtzuerhalten, wählt diese Regelung.

»Zur Vermeidung von Nachteilen aus dem Übergang auf diese Versorgungsordnung wird für die Begünstigten ggf. auch ein Übergangsbaustein ermittelt. Dazu wird die im Pensionsalter 65 nach den bisherigen Versorgungsbestimmungen [...] als Monatsbetrag erreichbare Altersrente verglichen mit der im gleichen Alter nach dieser Versorgungsordnung erreichbaren Altersrente. Ist der Monatsbetrag für die erreichbare Altersrente nach den bisherigen Versorgungsbestimmungen [...] höher, so erhält der Begünstigte einen Übergangsbaustein in Höhe der Differenz zwischen dem Monatsbetrag der er-

reichbaren Rente nach den bisherigen Versorgungsbestimmungen [...] und der erreichbaren Altersrente nach dieser Versorgungsordnung.

An jedem Zuteilungsstichtag 31.12. wird $1/n$ -tel des Übergangsbausteins zugeteilt, wobei n die vollen Jahre der Restdienstzeit bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres sind. Tritt der Leistungsfall nach dem letzten Zuteilungsstichtag 31.12. ein, so erhält der Begünstigte für jeden vollen Kalendermonat, um den der Erwerb des Anspruchs nach dem letzten Zuteilungsstichtag 31.12. liegt, einen anteiligen Übergangsbaustein in Höhe von $1/12$ des jährlichen Übergangsbausteines [...].

Für die Ermittlung des Übergangsbausteines werden die Bemessungsgrundlagen ruhegeldberechtigtes Einkommen, versorgungsfähiger Arbeitsverdienst, Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung am 31. 12. 2006 zugrunde gelegt und über die Restdienstzeit entsprechend der angenommenen durchschnittlichen Erhöhung des Einkommens und der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe von 2,5 % sowie des Grund- und Steigerungsbetrages von 1,0 % dynamisiert. Ändert sich der Beitragssatz [...], wird der Übergangsbaustein zu Beginn des Kalenderjahres neu berechnet, in dem sich der Beitragssatz verändert hat.«

🔑 ELEKTRO, 050101/304/2007

Wird die Durchführung verändert und/oder die Leistung verschlechtert, werden die Leistungsempfänger nach bisheriger Regelung des Öfteren von der Veränderung ausgenommen. Zum Teil bestehen solche Ausnahmen nur für Personen, denen ein »Vertrauensschutz« zusteht. Sie können im Folgenden eine der beiden Regelungen für sich wählen.

»Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Jahrgänge 1942 bis 1946 können bis zum Ablauf von 3 Monaten nach Ausgabe der individuellen Besitzstandsberechnung durch schriftliche Erklärung (Formular ist in der Personalabteilung und beim Betriebsrat erhältlich) die vorstehende Regelung über eine Kapitalzusage abwählen und sich für die Fortgeltung der bisherigen Zusage auf Rentenleistungen entscheiden. Ein späterer Wechsel zurück zur Kapitalzusage ist ausgeschlossen.

sen. Das Gleiche gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Jahrgänge 1947 bis 1951, sofern sie am 31.12.2001 seit mindestens 25 Jahren ununterbrochen in einem Anstellungsverhältnis zu den Unternehmen des [...]Konzerns stehen.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 050101/282/2006

Vertrauensschutz wird in vielen Fällen ab dem 56. Lebensjahr gewährt.

»Für Arbeitnehmer, die zum Einführungsstichtag [...] das 56. Lebensjahr vollendet haben, bleibt die bisherige Versorgungsregelung bestehen.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 050101/296/2004

Mitunter wird die alte Regelung für die bereits vor dem Änderungsstichtag Beschäftigten nicht aufrechterhalten. Dann muss auf andere Weise gewährleistet sein, dass erdiente Besitzstände nicht angetastet werden. Diese umfassen mindestens den Wert der am Änderungsstichtag gemäß BetrAVG bestehenden unverfallbaren Anwartschaft.

»Für die vor dem Neuordnungsstichtag verbrachten Dienstzeiten erhalten die Arbeitnehmer die vor dem Neuordnungsstichtag nach den bisher für sie maßgeblichen Versorgungsregelungen erreichte zeitlich-ratierliche Versorgungsanwartschaft als Besitzstandsleistung. Die Höhe dieser Besitzstandsleistung bemisst sich aus der bei Vollendung des 65. Lebensjahres erreichbaren Versorgungsanwartschaft, welche in dem Verhältnis der

- vom Eintritt ins Unternehmen bis zum Tag vor dem Neuordnungsstichtag geleisteten Dienstzeit zu der
 - vom Eintritt ins Unternehmen bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres insgesamt möglichen Dienstzeit
- zeitlich-ratierlich zu kürzen ist. Im Hinblick auf die Bestimmung der zeit-ratierlichen Besitzstandsleistung erfolgt eine kalendermonatsgenaue Berücksichtigung der Dienstzeit.«

🔑 GUMMI- UND KUNSTSTOFFHERSTELLUNG, 050101/409/2005

Es sollte gesichert sein, dass ein auf diese Weise ermittelter Besitzstand bei einer ablösenden Regelung nicht erneut gekürzt werden darf.

»Die so ermittelte statische Besitzstandsleistung darf anlässlich einer künftigen ablösenden Neuregelung zur betrieblichen Altersversorgung nicht mehr unterschritten werden.«

🔑 GUMMI- UND KUNSTSTOFFHERSTELLUNG, 050101/409/2005

Ein ermittelter Besitzstand wird in den untersuchten Regelungen

- abgefunden
- getrennt von der Neuregelung fortgeschrieben
- als Baustein in die neue Regelung eingebracht.

Auch eine Umrechnung in eine wertgleiche Kapitalversorgung wird geregelt.

»Unter Berücksichtigung der Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit werden für die von der Neuordnung betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die bisher erworbenen Rentenanwartschaften nach Maßgabe der bis zum Neuordnungstichtag [...] zugesagten Leistungen der betrieblichen Altersversorgung im Rahmen einer Besitzstandsregelung [...] in eine wertgleiche Kapitalversorgung umgerechnet. Diese Besitzstandsregelung ist [...] Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung.«

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 050101/354/2006

Sieht die bisherige Versorgungsregelung ein Anwachsen der Ansprüche (Dynamisierung) z. B. durch steigende Gehälter vor, wird grundsätzlich auch der ermittelte Besitzstand dynamisiert.

»Bei (teil-) dynamischen Besitzstandsregelungen wird dieser Kapitalbetrag entsprechend der tatsächlichen Entwicklung mit der in der jeweiligen Besitzstandsregelung vorgesehenen Höhe dynamisiert und bildet so die Bemessungsgrundlage für die Berechnung des entsprechenden Kapitalbetrages bei Leistungsfalleintritt.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 050101/245/2002

Zum Besitzstand, der nach bisheriger VO erworben wurde, können auch im Vergleich zur Neuregelung günstigere prozentuale Abschläge für die vorgezogene Altersrente gehören. Auch dieser Besitzstand wird oft ratierlich ermittelt.

»Falls sich nach Maßgabe der bis einschließlich 30.06.1999 geltenden Fassung dieses Pensionsvertrages ein niedrigerer Abschlag ergeben hätte, wird wie folgt verfahren: Nur der Teil der vorzeitigen Altersrente, der ab 01.07.1999 erdient worden ist, unterliegt dem Abschlag von maximal $36 \times 0,6 = 21,6\%$. Dieser Anteil errechnet sich ratierlich, in dem die Betriebszugehörigkeit vom 01.07.1999 bis zum Rentenbeginn ins Verhältnis gesetzt wird zur Dauer der Betriebszugehörigkeit vom Eintritt bis zum Rentenbeginn. Der Teil der Betriebsrente, der bis zum 30.06.1999 erdient worden ist, unterliegt der Kürzung nach Maßgabe der bis zu diesem Zeitpunkt geltenden Bestimmungen. Dieser Anteil errechnet sich ratierlich, indem die Betriebszugehörigkeit vom Eintritt bis zum 30.06.1999 ins Verhältnis gesetzt wird zur Betriebszugehörigkeit vom Eintritt bis zum Rentenbeginn.«

 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 050101/308/2002

2.25 Inkrafttreten, Anpassung und Kündigung

Die genaue Bestimmung des Inkrafttretens gehört zu den grundsätzlichen Regelungen einer Betriebsvereinbarung. Nachstehend wird zudem eine ständige Verhandlungs- und Einigungsbereitschaft beider Betriebsparteien gefordert, um die Vereinbarung an veränderte Rahmenbedingungen anzupassen.

»Diese Betriebsvereinbarung tritt zum 15.11.2002 mit der Maßgabe in Kraft, dass die jeweilig zuständigen Organe der Betriebsverfassung verpflichtet sind, an einer einvernehmlichen Anpassung der Bestimmungen [...] an gesetzliche, verwaltungstechnische und betriebswirtschaftliche Erfordernisse mitzuwirken, soweit Belange des Unternehmens und der Mitarbeiter nicht beeinträchtigt werden. Diese Betriebsvereinbarung kann unter Beachtung der gesetzlichen Fristen gekündigt werden und entfaltet nach einer Kündigung keine Nachwirkung.«

 ELEKTRO, 050101/168/2002

Konkrete Faktoren, die bei einer Anpassungsprüfung berücksichtigt werden sollen, benennen die beiden folgenden Vereinbarungen.

»Die Parteien prüfen in regelmäßigen Abständen, spätestens nach Ablauf von jeweils drei Jahren, ob eine Anpassung der Dienstvereinbarung an geänderte Wirtschaftsdaten angezeigt ist. Dabei sollen insbesondere die allgemeine Wirtschaftsentwicklung, die Preisentwicklung, die Entwicklung der Gehälter der Mitarbeiter, die Veränderung der Beitragsbemessungsgrenze im Verhältnis zur Gehaltsentwicklung und die wirtschaftliche Situation des Unternehmens Berücksichtigung finden.«

🔑 KREDITGEWERBE, 050101/372/2006

»Sollte die in den Jahresabschlüssen der großen deutschen Lebensversicherungsgesellschaften dargestellte Gesamtverzinsung der Versichertenguthaben im Durchschnitt über die jeweils letzten drei Kalenderjahre unter 3,5 % p. a. absinken bzw. über 8,5 % p. a. ansteigen, verpflichten sich die Betriebspartner, auf Verlangen einer Partei über eine Anpassung dieser Konzernbetriebsvereinbarung zu verhandeln.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGE FAHRZEUGE, 050101/341/2004

Liegt der betrieblichen Regelung ein Tarifvertrag zugrunde, ist ihre Laufzeit meist an die des Tarifvertrags gekoppelt. Ergänzend bestehen Kündigungsfristen. Kürzere Kündigungsfristen bzw. ein Auslaufen der Vereinbarung können für den Fall vorgesehen sein, dass der Arbeitgeberbeitrag nicht mehr der Sozialversicherungsfreiheit unterliegt.

Oft wird eine Nachwirkung ausdrücklich ausgeschlossen, vereinzelt wird sie zeitlich befristet.

Eine zehnjährige Mindestlaufzeit regelt diese Vereinbarung.

»Die Beitragszeit beginnt am 1. Januar 2004 und endet am 31. Dezember 2013 (Dotierungsrahmen). Das Unternehmen kann gemäß seiner Dotierungsfreiheit in der betrieblichen Altersversorgung jederzeit durch schriftliche Erklärung gegenüber der betriebsverfassungsrechtlich jeweils zuständigen Mitarbeitervertretung festlegen, ob und wie die Beitragszeit verlängert und damit der Dotierungsrahmen erhöht wird. Hat das Unternehmen bis zum Ende eines Wirtschaftsjahres

keine Erklärung abgegeben, gilt die Beitragszeit als um ein weiteres Jahr verlängert, nach Ablauf des Wirtschaftsjahrs 2004 ohne Erklärung also erstmals bis zum 31. Dezember 2014. Aus einmaligen oder wiederholten, ausdrücklichen oder stillschweigenden Verlängerungen entsteht kein Anspruch auf eine zukünftige Verlängerung.«

 GUMMI- UND KUNSTSTOFFHERSTELLUNG, 050101/362/2006

2.26 Erläuterungen

Um die komplexe Materie verständlich zu machen, beinhalten einige Vereinbarungen Erläuterungen. Diese beziehen sich z. B. auf Durchführungswege oder rechtliche- bzw. steuerliche Konsequenzen der Altersversorgung. Zahlreiche Beispiele veranschaulichen die Erläuterungen. Insbesondere in Großunternehmen bestehen ergänzend zur Betriebsvereinbarung umfangreiche Erläuterungen mit Berechnungsbeispielen, ähnlich einem Handbuch.

2.26.1 Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen

Sowohl die steuerlichen als auch sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen unterliegen ständigen Veränderungen. Daher kann nur davor gewarnt werden, Texte aus älteren Vereinbarungen inhaltlich ungeprüft zu übernehmen. Die nachfolgende Darstellung veranschaulicht lediglich, welche Erläuterungen in welchem Umfang üblich sind. Repräsentative Hinweise auf steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen enthält eine Regelung aus dem Kreditgewerbe.

»Während der Anwartschaftszeit entsteht keine Steuerbelastung für den Mitarbeiter. Die fälligen Leistungen sind als Einkünfte aus nicht-selbständiger Arbeit nach § 19 Abs. 1 und Nr. 2 EStG steuerpflichtig. Pensionsversicherung und Direktversicherung:
Die Beiträge sind im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG steuerbefreit. Für nach dem 31. 12. 2004 erteilte Versorgungszusagen wird der Förder-

rahmen der steuerfrei einzahlbaren Beiträge um einen festen Betrag von 1.800 € erhöht, falls bei dem Mitarbeiter nicht § 40b EStG in der am vorgenannten Stichtag geltenden Fassung angewandt wird. Die auf den festen Betrag entfallenden Beiträge sind stets sozialversicherungspflichtig.

Die fälligen Leistungen sind als »sonstige Einkünfte« nach § 22 Nr. 5 EStG voll nachgelagert zu versteuern.«

🔑 KREDITGEWERBE, 050101/335/2005

Erläuterungen zur Entgeltumwandlung bietet diese Vereinbarung.

»Grundsätzlich erfolgt die vereinbarte Entgeltumwandlung aus dem Bruttoverdienst der/des Mitarbeiterin/Mitarbeiters. Das bedeutet, dass die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter auf den umgewandelten Betrag keine Lohnsteuer mehr zu entrichten hat und – bei Unterschreitung der sozialversicherungsrechtlichen Beitragsbemessungsgrenzen – bis einschließlich zum Jahr 2008 Sozialversicherungsbeiträge einspart.«

🔑 GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN, 050101/301/2003

Ebenfalls mit den Rahmenbedingungen befasst sich die Regelung eines Automobilelektronikherstellers.

»Eine Entgeltumwandlung ist bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (West) für Arbeiter und Angestellte möglich. In dieser Höhe besteht Steuerfreiheit und Sozialversicherungsfreiheit bis zum 31. 12. 2008. Über diesen Termin hinaus ist Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit nur dann möglich, wenn die Beiträge zur Pensionskasse arbeitgeberfinanziert sind.«

🔑 NACHRICHTENTECHNIK, UNTERHALTUNGS-/AUTOELEKTRONIK, 050101/239/2003

2.26.2 Berechnungsbeispiele und sonstige Erläuterungen

Berechnungsbeispiele gehen jeweils von unterschiedlichen Eintrittsaltern aus.

»Zum besseren Verständnis einige Beispiele:

Eintrittsalter: 25 Jahre

Versorgungsfähiges Monatseinkommen: 2.000,00 EUR. Einkommenssteigerung p.a. (angenommen): 2 %. Nach 40 Jahren Betriebszugehörigkeit würde dieser Mitarbeiter ein Alterskapital in Höhe von 41.868,00 EUR erhalten.

Eintrittsalter: 40 Jahre

Versorgungsfähiges Monatseinkommen: 3.000,00 EUR. Einkommenssteigerung p.a. (angenommen): 2 %. Nach 25 Jahren Betriebszugehörigkeit würde dieser Mitarbeiter ein Alterskapital in Höhe von 21.926,00 EUR erhalten.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 050101/397/2006

Die Bedeutung und Funktionsweise des beitragsorientierten Systems erläutert dieses Beispiel.

»Ein System wird als beitragsorientiert bezeichnet, wenn sich die Höhe einer Leistung nach den erbrachten Beiträgen bemisst. Diese so genannten Versorgungsbeiträge werden allerdings nicht tatsächlich an einen Dritten gezahlt, sondern nur als Bemessungsgrundlage für die Berechnung der Leistungen herangezogen.«

🔑 MÖBEL-, SCHMUCK-, INSTRUMENTEN-, SPORT- UND SPIELWARENHERSTELLER,
050101/391/2004

Allgemein wird hier auf den Leistungsumfang und beigelegte Modellrechnungen hingewiesen.

»Der Leistungsumfang entspricht den tariflichen Anforderungen auf

- Altersrente
- Hinterbliebenenschutz
- Erwerbsminderungsschutz.

Modellrechnungen zur tariflichen Altersvorsorge über die [...] Pensionskasse sind dieser Gesamtbetriebsvereinbarung beigelegt.«

🔑 EINZELHANDEL (OHNE Kfz), 050101/227/2002

3. Mitbestimmungsrechte, -prozeduren und -instrumente

Der Arbeitgeber kann grundsätzlich frei entscheiden, ob er ein betriebliches Altersversorgungssystem einführt. Auch der Dotierungsrahmen einer arbeitgeberfinanzierten Zusage ist grundsätzlich mitbestimmungsfrei. Nur Teilbereiche wie z. B. die Verteilung des vorgegebenen Dotierungsrahmens unterliegen der erzwingbaren Mitbestimmung.

Die betriebliche Altersversorgung wurde durch Tarifverträge entscheidend mitgestaltet. An Anzahl überwiegen erwartungsgemäß die abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen. Viele Betriebsvereinbarungen füllen jedoch eine tarifvertragliche Regelung aus. Vermutlich dienten bei der Ausformulierung vieler Betriebsvereinbarungen Tarifverträge als Vorlage.

Wenige Betriebsvereinbarungen sehen ausdrücklich Mitbestimmungsinstrumente (z. B. paritätisch besetzte Gremien) bei der Durchführung der betrieblichen Altersversorgung vor. Die Regelungen formulieren überwiegend nur Beratungs- und Informationsrechte. Mitbestimmungsrechte (z. B. beim Leistungsplan) sind meist durch entsprechende Regelungen in der Betriebsvereinbarung bereits verbraucht.

3.1 Mitbestimmung des Betriebsrates

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates basieren insbesondere auf §§ 87 Abs. 1 Nr. 8 und 10 BetrVG. Das Mitbestimmungsrecht nach Nr. 10 erfasst alle geldwerten Leistungen. Werden die Leistungen durch eine Sozialeinrichtung erbracht, greift Nr. 8. Mitbestimmungsrechte gelten nur, wenn keine gesetzlichen oder tariflichen Regelungen entgegenstehen. Inhaltlich bestehen nur geringe Unterschiede zwischen den beiden Mitbestimmungsrechten. Der Arbeitgeber entscheidet frei, welche fi-

nanziellen Mittel er zur Verfügung stellt, welchen Durchführungsweg er wählt, welchen Anbieter er beauftragt und für welchen Personenkreis er Leistungen erbringen will.

Nach §87 Abs.1 Nr.10 BetrVG besteht ein Mitbestimmungsrecht bei Fragen der betrieblichen Lohngestaltung.

Fragen der Lohngestaltung

Ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich des Durchführungsweges oder der Wahl eines externen Anbieters besteht nicht. Dennoch verständigt sich ein Arbeitgeber mit dem Betriebsrat in diesen Punkten.

»Die Betriebsparteien vereinbaren, dass den Mitarbeitern/innen für ihren Anspruch auf Entgeltumwandlung die [...] Pensionskasse [...] als Durchführungsweg angeboten wird. [...] verpflichtet sich, die Mitgliedschaft bei der vorgenannten Pensionskasse zu beantragen.«

🔑 GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN, 050101/301/2003

Der Arbeitgeber muss bei der Verteilung der Leistungen den Gleichbehandlungsgrundsatz beachten. Dessen Einhaltung überwacht der Betriebsrat nach §80 BetrVG.

Mitbestimmungspflichtig ist die Leistungsordnung (Entstehen und Erlöschen von Anwartschaften und Ansprüchen, vgl. Fitting 2008, §87 Rn. 460f.). Ein Anbieterwechsel (z. B. Versicherungsunternehmen) unterliegt nur dann der Mitbestimmung, wenn damit eine Änderung der Leistungsordnung verbunden ist.

Zusätzliche Mitbestimmungsrechte sind in den ausgewerteten Vereinbarungen kaum geregelt. Ein Beispiel: Nachfolgend muss der Betriebsrat einer Änderung der Versorgungsregelung zustimmen.

»Bei einer einvernehmlichen Änderung der Versorgungsregelung wird diese Betriebsvereinbarung, bei Bedarf, angepasst.«

🔑 MASCHINENBAU, 050101/272/2005

Ob bei kollektiven Systemen für die Entgeltumwandlung – der rein arbeitnehmerfinanzierten Altersversorgung – weitergehende Mitbestimmungsrechte bestehen, ist umstritten (vgl. Däubler/Kittner/Klebe 2008, §87 Rn. 264a m.w.N.).

Sozialeinrichtung (§ 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG)

Dieses Mitbestimmungsrecht beinhaltet zusätzlich zu den bereits unter Nr. 10 genannten Rechten auch ein Mitbestimmungsrecht bei der Verwaltung der Sozialeinrichtung und der Entscheidung über die Gewährung von Leistungen im Einzelfall. Im Verhältnis zu Nr. 10 gilt Nr. 8 als speziellere Regelung.

Eine Sozialeinrichtung muss vom Arbeitgeber für die Arbeitnehmer eines Betriebes, eines Unternehmens oder eines Konzerns errichtet sein. Hier besteht ein weitreichendes Mitbestimmungsrecht bei der Erstellung der Satzung und/oder Geschäftsordnung, bei der Bildung von Verwaltungsgremien sowie bei der Anlage und Verteilung der Mittel.

»Der Pensionsausschuss gibt sich seine Geschäftsordnung selbst. Die Geschäftsordnung muss sich im Rahmen der Bestimmungen dieses Pensionsvertrages halten.«

 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 050101/308/2002

Beteiligt sich der Betriebsrat am paritätisch besetzten Leitungsgremium einer Sozialeinrichtung, spricht man von einer organschaftlichen Mitbestimmung.

Beteiligt sich der Betriebsrat nicht an einem paritätisch besetzten betriebsinternen Gremium oder wird die Sozialeinrichtung extern betrieben, dann erfolgt die Mitbestimmung nach einem so genannten zweistufigen Modell: In der ersten Stufe treffen Betriebsrat und Arbeitgeber zunächst Absprachen in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten. Diese Absprachen werden anschließend vom Arbeitgeber umgesetzt. Das zweistufige Modell ist in der Praxis der Regelfall.

3.2 Verfahrensregelungen zur Mitbestimmung

Teilweise (überwiegend bei organschaftlicher Mitbestimmung) werden innerbetriebliche Gremien errichtet, in denen der Betriebsrat vertreten ist. Diese Gremien entscheiden z. B. über Härtefälle, Anpassungen oder Auslegungsfragen. Nachstehend besteht keine echte Parität.

»Der Pensionsausschuss besteht aus drei von [...] und drei vom Konzernbetriebsrat benannten Mitgliedern. Den Vorsitzenden des Ausschusses bestimmt die [...], seinen Stellvertreter der Konzernbetriebsrat. Bei Stimmengleichheit entscheidet der Vorsitzende des Ausschusses.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 050101/308/2002

Leistungspläne und spätere Abweichungen hiervon unterliegen der Mitbestimmung (vgl. Kap. 3.1). Abweichungsmöglichkeiten werden teilweise ausdrücklich benannt. Damit kann eine Abweichung mitunter ohne weitere Zustimmung des Betriebsrats erfolgen. Vereinzelt wird ein Prüfungs- und Zustimmungsvorbehalt vereinbart.

»In Härtefällen kann zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat zugunsten eines Beschäftigten oder seiner Hinterbliebenen eine von den Bestimmungen dieser Versorgungsordnung abweichende Einzelregelung erfolgen.«

🔑 GUMMI- UND KUNSTSTOFFHERSTELLUNG, 050101/244/2004

3.3 Beratungs- und Informationsrechte

Der Arbeitgeber kann den Durchführungsweg und/oder den Anbieter wechseln, sofern die erworbenen Rechtspositionen der Beschäftigten gewahrt bleiben. Der Betriebsrat hat dabei oft ein Beratungsrecht.

»Der Arbeitgeber hat sich derzeit für den Anbieter [...] entschieden. Ein Wechsel zu einem anderen Anbieter ist möglich, jedoch nur mit Wirkung für die Zukunft. Der Wechsel wird mit dem Betriebsrat beraten.«

🔑 DATENVERARBEITUNG UND SOFTWAREENTWICKLUNG, 050101/210/2002

Lediglich einen Informationsanspruch sieht die folgende Regelung vor.

»Das Unternehmen behält sich vor, die zugesagten Leistungen an Stelle der [...] durch eine andere Unterstützungskasse oder einen anderen Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung zuzusagen. Für diesen Fall wird das Unternehmen den Betriebsrat frühzeitig über Hintergründe und Auswirkungen dieser Entscheidung informieren.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 050101/331/2006

4. Offene Probleme

Unterschiedliche Gewichtung für Bezüge unterhalb und oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der gesetzlichen Rentenversicherung

Die Auswertung zeigt, dass für Einkommen oberhalb der BBG oft deutlich höhere Altersversorgungsleistungen erbracht werden als für Einkommen unterhalb der BBG. Während die einen hierin einen notwendigen Ausgleich für eine ansonsten drohende Versorgungslücke sehen, halten dies andere für eine ungerechtfertigte Begünstigung von Besserverdienenden. Besondere Brisanz könnte diese Thematik erfahren, wenn einschlägige Regelungen zukünftig unter dem Aspekt der mittelbaren Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten oder Frauen einer gerichtlichen Überprüfung unterzogen werden.

Sicherheit kapitalgedeckter Altersversorgungssysteme

Die Sicherheit der Altersversorgung hat einen hohen Stellenwert. Lange Zeit schien Einvernehmen darin zu bestehen, dass eine kapitalgedeckte Altersversorgung diesbezüglich anderen Varianten tendenziell überlegen sei. Diese Auffassung wurde durch die Finanzmarktkrise erschüttert. Im Rahmen von Beitragszusagen geleistete Zahlungen können durch schlechte Mittelanlage und hohe Inflationsraten entwertet werden. Verglichen mit den lange Zeit verbreiteten Leistungszusagen bergen sie für die Beschäftigten Risiken, die früher der Arbeitgeber trug. Damit verliert die Altersversorgung ihren beruhigenden Charakter (»Mein Arbeitgeber wird auch im Rentenalter für mich sorgen«) und erweist sich als risikobehaftete Kapitalanlage. Werden die Kapitalanlagemöglichkeiten zudem vom Arbeitgeber ohne nennenswerte Alternativen vorgegeben, kann ein Missverhältnis von Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeit einerseits und Risiko andererseits entstehen.

Versicherungsmathematisch exakte Leistungen oder Solidarprinzip?

Zu den Problemen, die bereits bei der rein arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung herrschen, treten durch die aufkommende Entgeltumwandlung weitere hinzu. Im Allgemeinen nahmen alleinstehende kinderlose Beschäftigte bei der arbeitgeberfinanzierten Altersversorgung klaglos hin, dass die für sie erbrachte Leistung versicherungsmathematisch geringer war als bei verheirateten Kollegen mit Kindern. Diese Frage stellt sich angesichts der Entgeltumwandlung neu. Es ist zweifelhaft, ob vom Arbeitnehmer erbrachte Beiträge die Leistungen für Hinterbliebene von Kollegen finanzieren sollten. Einige Regelungen bieten daher die Möglichkeit, Hinterbliebenenleistungen zugunsten einer höheren Altersversorgungsleistung abzuwählen.

Eine vergleichbare Situation liegt bei den so genannten Unisextarifen vor. Diese sehen bei gleich hohen Beiträgen von Männern und Frauen eine gleich hohe Rente vor. Aufgrund der höheren Lebenserwartung von Frauen erhalten diese bezogen auf die erwartete Rentenbezugszeit insgesamt eine höhere Gegenleistung für ihre geleisteten Beiträge als Männer. In den ausgewerteten Regelungen finden sich sowohl Unisextarife als auch andere Tarife, die die Leistungen für Männer und Frauen nach spezifischer Lebenserwartung versicherungsmathematisch genau berechnen. Die Frage nach einer gerechten Lösung bleibt in den beschriebenen Fällen bislang unbeantwortet.

Komplexe und wenig transparente Besteuerung sowie Belastung mit Sozialabgaben und anderen Gebühren

Die Förderung der Entgeltumwandlung hat die betriebliche Altersversorgung um weitere Varianten der Besteuerung und Belastung mit Abgaben »bereichert«. Hinzu kommen Übergangslösungen und mögliche Störfälle (z. B. Arbeitgeberwechsel). Ohne eine fundierte Information und Beratung ist nicht zu erwarten, dass alle Betroffenen etwa beim Abschluss von Entgeltumwandlungsverträgen ausreichend darüber im Bilde sind, welche Konsequenzen der Vertrag für sie hat bzw. welche der angebotenen Alternativen für sie vorteilhafter sind.

Portabilität

Die Möglichkeit, Ansprüche auf Altersversorgung bei einem Arbeitgeberwechsel mitzunehmen und bei dem neuen Arbeitgeber auszubauen,

hat erheblich an Bedeutung gewonnen. Arbeitgeberwechsel finden heute wesentlich häufiger statt als früher. Überdies hat heute die Entgeltumwandlung deutlich höheren Stellenwert. Bei Arbeitgeberwechseln erweist sich der Abschluss von Neuverträgen gegenüber den Altverträgen oft als unvorteilhaft.

Die Neufassung des § 4 des Betriebsrentengesetzes hat die Möglichkeiten zur Übertragung von Anwartschaften deutlich verbessert. Dies gilt insbesondere für die Durchführungswege Pensionsfonds, Pensionskasse und Direktversicherung, bei denen die Übertragung vergleichsweise einfach ist. Einer unkomplizierten Übertragbarkeit stehen jedoch noch einige Probleme im Wege:

- Der Anspruch auf Übertragung bezieht sich nur auf Anwartschaften, die über externe Durchführungswege aufgebaut werden und nur auf Versorgungsverträge, die ab 2005 abgeschlossen wurden.
- Der Übertragungswert darf die BBG in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht übersteigen.
- Wird im neuen Versorgungswerk anders kalkuliert, führt der Übertragungswert möglicherweise zu einer geringeren Leistung. Beispielsweise kann im neuen Versorgungswerk eine geringere Garantieverzinsung gelten.
- Bisweilen mindern Übertragungskosten oder neue Abschlussprovisionen das Übertragungskapital.

Zersplitterung in mehrere Ansprüche/Verträge

Arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung einerseits und arbeitnehmerfinanzierte andererseits, unterschiedliche, oft parallel wahrnehmbare Möglichkeiten der Entgeltumwandlung sowie Arbeitgeberwechsel und Abschluss von Neuverträgen – diese Faktoren bewirken zunehmend, dass Beschäftigte nicht mehr Anspruch auf eine, sondern auf mehrere betriebliche Altersversorgungen haben. Es ist zu befürchten, dass diese Zersplitterung nicht nur den Verwaltungsaufwand deutlich erhöht, sondern letztlich auch die Gesamtleistung schmälert.

5. Zusammenfassende Bewertung

Die staatlich propagierte und geförderte Entgeltumwandlung hat der betrieblichen Altersversorgung nicht nur neue Impulse gegeben, sondern sie auch entscheidend verändert. Die ausgewerteten Regelungen beschäftigen sich größtenteils mit der Thematik Entgeltumwandlung. Dies wirft die Frage auf, ob nicht die arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung durch die Entgeltumwandlung in wesentlichen Teilen ersetzt wird. Zumindest in den – allerdings nicht repräsentativen – ausgewerteten Vereinbarungen bestehen neue arbeitgeberfinanzierte Zusagen überwiegend nur noch ergänzend zur Entgeltumwandlung.

Früher übliche leistungsorientierte Zusagen sind unter den Neuregelungen kaum noch anzutreffen. Sie finden sich noch in meist bis zu einem Eintrittsstichtag geltenden Altregelungen und wurden überwiegend von beitragsorientierten Leistungszusagen oder Beitragszusagen mit Mindestleistung abgelöst. Dies belegt, dass Risiken der betrieblichen Altersversorgung – etwa eine schlechte Anlage der Altersversorgungsmittel – zunehmend vom Unternehmen auf die Arbeitnehmer abgewälzt werden. Dass es sich dabei um ein bemerkenswertes Risiko handelt, hat die Finanzmarktkrise nachhaltig ins Bewusstsein gerückt.

Auch ein weiteres Risiko wird zunehmend auf Betriebsrentenempfänger verlagert: das Risiko einer inflationären Entwertung der Betriebsrente. Die Auswertung zeigt, dass sich Arbeitgeber zunehmend von der Verpflichtung, die Renten an die Preis- bzw. Nettolohnentwicklung anzupassen, befreien, indem sie die Betriebsrente um 1 % jährlich erhöhen. Dies wird sich bei zu erwartenden zukünftigen höheren Inflationsraten durch spürbare Kaufkraftverluste der Betriebsrenten bemerkbar machen.

Insgesamt scheint sich bei der betrieblichen Altersversorgung eine Werterverschiebung zu vollziehen. Frühere Ziele der Arbeitgeberseite wie

- den Lebensunterhalt von Beschäftigten nach deren Ausscheiden aus dem Arbeitsleben abzusichern

- Mitarbeiter durch attraktive Sozialleistungen zu gewinnen und zu binden
- die Liquiditätslage durch eine Versorgungszusage, die Mittel zunächst im Unternehmen hält, zu verbessern,

scheinen zugunsten der Risikoverminderung an Gewicht zu verlieren. Dabei dürfte es sich zum Teil um vorübergehende Veränderungen handeln. Steigt der Bedarf an qualifizierten Fachkräften, werden auch die betrieblichen Sozialleistungen zur Gewinnung dieser Arbeitskräfte wieder bedeutsamer werden.

Die Entgeltumwandlung dient zwar auch der Alterssicherung. Sie weist aber zunehmend Züge einer Kapitalanlage auf. Ein Beleg hierfür ist u.a., dass die Versorgungsleistung zunehmend als Kapitaleistung statt als Rente ausgezahlt wird.

Durch die Entgeltumwandlung ist die betriebliche Altersversorgung auch sehr viel komplexer geworden. Die zahlreichen Varianten von Durchführungswegen und Produkten sind mit ihren steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Konsequenzen für Laien nur schwer durchschaubar. Dies geht sicher auch zulasten der Akzeptanz. Dass sich die Situation bessert, ist zweifelhaft. Umso wichtiger sind fundierte Informationen und Beratungen zu den konkreten Angeboten in den Unternehmen. Sie werden bisher noch in zu wenigen Fällen in hinreichender Form angeboten.

Die Portabilität (Übertragung des Gegenwerts einer Anwartschaft auf einen Dritten, z. B. einen neuen Arbeitgeber) hat sich durch die Neufassung des § 4 des BetrAVG verbessert, lässt aber immer noch Wünsche offen. Hier können auch die Tarifvertragsparteien zur Verbesserung der Situation beitragen, indem sie Versorgungswerke aushandeln, die eine Portabilität gewährleisten. Tarifvertragliche Regelungen leisten einen wichtigen Beitrag zur Vereinheitlichung von Rahmenbedingungen. Sie können auch mit Mindeststandards für den Datenschutz versehen werden, der in vielen Betriebsvereinbarungen noch vernachlässigt wird.

Beim Abschluss betrieblicher Regelungen haben Betriebsräte einen schweren Stand. Meist fehlt ihnen zunächst das erforderliche Spezialwissen, um Arbeitgebervorlagen beurteilen zu können. Deshalb verwundert es nicht, dass viele ausgewertete Regelungen die Handschrift des Arbeitgebers oder seiner Berater tragen. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der Durchführung der Altersvorsorge tauchen dabei

nicht oder nur spärlich auf. Hier besteht Verbesserungspotenzial: Betriebsräte können ihre Position stärken, indem sie Weiterbildungsmaßnahmen oder externe Beratung wahrnehmen. Angesichts der komplexen Materie und der oft speziellen Einzelfallproblematik erweisen sich dabei Inhouse-Seminare oder externe Beratung oft als geeigneter als allgemeine Weiterbildungsseminare.

6. Beratungs- und Gestaltungshinweise

Dieses Kapitel gibt in kompakter Form Anregungen, welche Punkte bei der Mitgestaltung wichtig sein könnten. Das Ziel der Veröffentlichung, vorliegende betriebliche Regelungen zu analysieren und dabei einen Überblick über verbreitete Praktiken zu geben, erlaubt es nicht, allzu sehr in die Einzelheiten zu gehen. Die zahlreichen Hinweise für die betriebliche Gestaltung sind in folgendem Gestaltungsraster zusammengefasst. Es handelt sich dabei nicht um einen in sich geschlossenen Gestaltungsvorschlag zur unmittelbaren Anwendung, sondern um einen Stichwortkatalog zur Unterstützung eigener Überlegungen. Es ist ein Angebot, sich die möglichen Regelungspunkte einer Vereinbarung noch einmal im Überblick zu verdeutlichen, um die zentralen Punkte für den eigenen Betrieb herauszufiltern.

6.1 Gestaltungsraster

Präambel, Anlass und Ziele

- Beitrag zur Aufrechterhaltung des Lebensstandards nach Eintritt in den Ruhestand
- Regelung des Anspruchs auf Entgeltumwandlung
- Ausfüllung eines tarifvertraglich vorgegebenen Rahmens
- Schließung und/oder Vereinheitlichung von Versorgungswerken

Geltungsbereich, Begünstigte

- räumlich
- sachlich/betrieblich
- persönlich

Arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung

- fest vorgegebene Grundversorgung
- weitere Anknüpfungspunkte, z. B. leistungsorientiert, erfolgsabhängig

Arbeitnehmerfinanzierte Altersversorgung/Entgeltumwandlung

- angebotene Formen der Entgeltumwandlung
- umwandelbare Entgeltbestandteile
- Ober- und Untergrenzen des Umwandlungsbetrages
- Laufzeit der Umwandlungsvereinbarung
- Wahlrechte
- Zuschüsse des Arbeitgebers (z. B. ersparter Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung)
- Muster einer Umwandlungsvereinbarung (vgl. CD-ROM)
 - Arbeitgeber
 - Arbeitnehmer einschließlich persönlicher Daten (Name, Vorname, Adresse, Geburtsdatum, Betriebseintritt, Personalnummer)
 - Hinweise auf für die Umwandlung zulässige Entgeltbestandteile, Ober-/Untergrenzen, weitere Einschränkungen
 - Bezeichnung der umzuwandelnden Entgeltbestandteile, Höhe des Umwandlungsbetrages, Zeitpunkt der Einbehaltung
 - Höhe eines Arbeitgeberzuschusses
 - Versorgungsträger
 - Erklärungen hinsichtlich auszuwählender Durchführungswege, Anbieter, Leistungsformen und Produkte
 - Daten von Begünstigten bei einer Hinterbliebenenversorgung
 - Informationen über die steuerliche Behandlung der Entgeltumwandlung
 - Sicherungsklausel: für die Bemessung gehaltsabhängiger Leistungen des Arbeitgebers sind die ungeminderten Bezüge maßgebend
 - Folgen einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Eintritt des Versorgungsfalles
 - Folgen, falls zukünftig zu einem fälligen Zahlungstermin der Entgeltanspruch geringer sein sollte als der umzuwandelnde Betrag
 - Bindungsfristen, Kündigung der Vereinbarung und Widerrufsrechte
 - Verzicht auf Zuschuss des Arbeitgebers zu den vermögenswirksamen Leistungen; im Gegenzug Verpflichtung des Arbeitgebers, diesen Zuschuss in gleicher Höhe in die arbeitnehmerfinanzierte Versorgungszusage einzubringen
 - Tabellen zur Umrechnung von Beiträgen in Versicherungssummen oder Leistungsplan

- Einverständniserklärung zum Abschluss einer Lebensversicherung und zu entsprechender Datenerhebung und -speicherung bei dem Versorgungsträger, Bereitschaft zur Auskunftserteilung
- Information des Arbeitnehmers über Stand und Entwicklung seines Versorgungsanspruches bzw. -kontos
- ergänzende allgemeine Informationen zur Entgeltumwandlung
- Erklärungen zu bereits bestehenden Umwandlungsvereinbarungen
- Erklärungen zur gewünschten Leistungsauszahlung
- Ort, Datum und Unterschriften von Arbeitnehmer und Arbeitgeber

Leistungsarten und Leistungsvoraussetzungen

- Altersruhegeld
- vorgezogene/aufgeschobene Altersrente
- Erwerbsminderungsrente
- Hinterbliebenenversorgung
- Sterbegeld, sonstige Leistungen

Zusageform

- leistungsorientierte Zusage
- beitragsorientierte Zusage
- Beitragszusage mit Mindestleistung

Durchführungswege

- Direktzusage
- Unterstützungskasse
- Pensionskasse
- Direktversicherung
- Pensionsfonds

Höhe und Berechnung des Anspruchs auf betriebliche Altersvorsorge

- für alle zugesagten Leistungsarten: Angabe aller maßgeblichen Berechnungsgrößen für
 - Altersrente
 - vorgezogene/aufgeschobene Altersrente
 - Erwerbsminderungsrente
 - Hinterbliebenenversorgung
 - Sonderfälle
- Berechnungsformeln
- Berechnungstabellen
- Erläuterungen, Beispiele

Renten Anpassung

- Art der Renten Anpassung
 - Regelanpassung alle drei Jahre (§ 16 Abs. 1 und 2 BetrAVG)
 - Anpassung um 1 % (§ 16 Abs. 1 Ziff. 1 BetrAVG)
 - keine Regelanpassung, da die Voraussetzungen des § 16 Abs. 1 Ziff. 2 oder 3 BetrAVG erfüllt sind
 - sonstige günstigere Regelungen

Pflichten des Leistungsempfängers

- Gesundheitsprüfungen
- Nachweis von Unterlagen
- sonstige Pflichten
- Folgen von Pflichtverstößen

Verfügungsverbote, Abtretung, Verpfändung

- Reichweite des Verfügungsverbots
- Rechtsfolgen verbotener Verfügungen

Sicherung von Versorgungsleistungen, Insolvenzsicherung

- Sicherung durch den PSV
- Rückdeckungsversicherung
- interne/externe Kapitaldeckung der Ansprüche
- Schuldbeitritte (z. B. durch Konzernobergesellschaft)
- sonstige Sicherungsmaßnahmen (z. B. Bürgschaften)

Regelung von Sonderfällen

- Ausscheiden vor Eintritt des Versorgungsfalls
- Wechsel im Konzern
- Übergang von Arbeitsverhältnissen
- Fortführung einer Versorgungszusage nach Wiedereintritt
- Versorgungsausgleich

Datenschutz

- Erhebung, Speicherung, Nutzung und Löschung personenbezogener Daten des Arbeitnehmers
- Zugriffs- und Nutzungsrechte
- Regelungen zum Umgang mit Unterlagen in Papierform

Ruhen von Versorgungsansprüchen

- Festlegung der Situationen, in denen Versorgungsansprüche ruhen

Anrechnungen

- typischerweise nur bei arbeitgeberfinanzierten Zusagen, sollten präzise benannt werden

Unverfallbarkeitsregelungen

- Darstellung der Gesetzeslage, soweit der Arbeitgeber keine günstigere Regelung zubilligt

Zahlungsmodalitäten

- Renten
- Einmal- oder Ratenzahlungen
- Wahlmöglichkeiten der Arbeitnehmer
- sonstige

Härtefallregelungen

- allgemeiner Hinweis und/oder konkretere Beschreibung von möglichen Härtefällen
- Festlegung des Verfahrens zur Entscheidung über Härtefälle

Gestaltungsmöglichkeiten und Wahlrechte der Arbeitnehmer

Bei der arbeitnehmerfinanzierten Altersversorgung (Entgeltumwandlung) haben Wahlrechte eine besondere Bedeutung; vgl. hierzu auch die Hinweise unter Kap. 2.4. In den Vereinbarungen findet sich hierzu meist kein gesonderter Regelungspunkt; vielmehr sind die Wahlrechte – soweit sie im konkreten Fall bestehen – anderen passenden Regelungspunkten zugeordnet.

- Rente oder Kapitaleistung
- falls Kapitaleistung: Einmal- oder Ratenzahlung
- Beginn der Versorgungsleistungen
- Wahl einer Altersversorgung mit/ohne Hinterbliebenenleistung

Einschränkungen und Widerruf von Leistungen

- betrifft die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung; meist vom Arbeitgeber vorgegebene Standardformulierungen

Abfindung, Übertragung von Anwartschaften und Leistungen

- zu beachten: Vorgaben des § 4 Abs. 3 BetrAVG

Ablösende Betriebsvereinbarungen – Berechnung von Besitzständen

- ablösende, meist schlechterstellende Betriebsvereinbarungen nur im Rahmen der durch Gesetz und Rechtsprechung vorgegebenen Grenzen möglich; Einzelfallbetrachtung

Mitbestimmungsrechte, -prozeduren und -instrumente

- Bildung paritätisch besetzter Kommissionen
- Beteiligung bei der Durchführung
- Zustimmungsvorbehalte
- Informations- und Beratungsrechte

Inkrafttreten, Anpassung und Kündigung

- lange Laufzeiten
- Verhandlungspflicht und Anpassung bei Veränderung der Rahmenbedingungen
- nach Möglichkeit: Nachwirkung

Erläuterungen

- steuerliche/sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen
- Berechnungsbeispiele, sonstige Erläuterungen
- typische Fragestellungen und deren Beantwortung

6.2 Ausgangspunkte für die gestaltende Einflussnahme durch die Interessenvertretung

Betrieblich organisierte Altersvorsorge wird auch in Zukunft weiter an Bedeutung und Attraktivität zunehmen. Gleichzeitig ist zu befürchten, dass sich die Komplexität der ohnehin schon schwer durchschaubaren Materie ebenfalls weiter steigert.

Damit wird dieser Bereich zunehmend zum Betätigungsfeld von Spezialisten. Dies gilt auch für die entsprechende Betriebsratsarbeit. Sie setzt eine hohe Bereitschaft voraus, sich intensiv zu qualifizieren und fortzubilden. Für die Gestaltung solcher Betriebsvereinbarungen empfiehlt es sich außerdem, externen Sachverstand zurate zu ziehen.

Bevor der Betriebsrat in Verhandlung mit dem Arbeitgeber tritt, sollte er sich gründlich informieren. Idealerweise werden bereits in der Planungsphase – z. B. in gemeinsamen Ausschüssen – alle in Betracht kommenden Alternativen beraten. Zunächst gilt es, die Bereitschaft des Arbeitgebers zur arbeitgeberfinanzierten Altersvorsorge auszuloten. Bei einer externen Durchführung sollte vermieden werden, sich vorschnell auf einen bestimmten Anbieter festzulegen. Der Betriebsrat sollte in die Verhandlungen mit potentiellen Anbietern eingebunden sein.

Hilfreich kann sich in dieser Phase auch das Instrument Mitarbeiterbefragung erweisen. Mögliche Fragestellungen: Welchen Stellenwert messen die Beschäftigten der betrieblichen Altersversorgung bei? Welcher

Durchführungsweg soll gewählt werden? Wie risikofreudig sind die Beschäftigten bei der Anlage ihrer Anwartschaften?

Dies gilt insbesondere bei der Entgeltumwandlung. Bei ihr handelt es sich zwar um eine individuelle Lohnverwendung, jedoch sollte es erklärtes Ziel des Betriebsrates sein, ein kollektives System mit einheitlichen Versorgungsbedingungen zu vereinbaren. Wichtige Aspekte in diesem Zusammenhang: Vereinbarung günstiger Konditionen durch Gruppenverträge, Flexibilität bei veränderten Lebensumständen, Vereinbarkeit mit bereits bestehenden privaten und betrieblichen Versorgungsregelungen. Durch alternative Angebote (z. B. Entgeltumwandlung sowohl aus dem Brutto- als auch aus dem Nettoeinkommen) kann den unterschiedlichen Lebensverhältnissen und Wünschen der Beschäftigten entsprochen werden. Angebracht und üblich ist es, dass der Arbeitgeber bei der Entgeltumwandlung seine Einsparungen an der Sozialversicherung an die Beschäftigten weitergibt.

Beschäftigten sollten nach Möglichkeit mehr Wahlmöglichkeiten bei der Entgeltumwandlung eingeräumt werden. Etwa bei der Frage, ob zur Altersvorsorge auch eine Erwerbsminderungs- und/oder Hinterbliebenenversorgung hinzukommen soll.

Die Vereinbarung sollte sprachlich eindeutig, verständlich und gut lesbar verfasst sein. Die Auswertung zeigt, dass die meisten Vereinbarungen hier große Defizite aufweisen. Diffuse, undurchschaubare Regelungen sind für die Betroffenen unverständlich. Sie erschweren die Akzeptanz sowie die Umsetzung und gefährden den Erfolg. Ferner bilden sie einen optimalen Nährboden für Konflikte.

Hilfreich sind daher auch ergänzende Erläuterungen. Diese können beinhalten:

- Informationen über Durchführungswege
- angebotene Produkte
- steuer- und sozialversicherungsrechtliche Folgen der Entgeltumwandlung
- verschiedene Berechnungsbeispiele
- Musterfragen und -antworten
- Möglichkeiten für die Beschäftigten, externe Beratung in Anspruch zu nehmen.

Nur wenige, überwiegend große Unternehmen, stellen ihren Beschäftigten solche Hilfen zur Verfügung.

Auch der Datenschutz sollte in jeder Betriebsvereinbarung umfassend geregelt sein, insbesondere die Erhebung, Nutzung, Speicherung und Löschung personenbezogener Daten, z.B. aus Gesundheitsprüfungen.

Zudem sind eindeutige Regelungen zur Beteiligung der Arbeitnehmervertretung bei der Ein- und Durchführung der betrieblichen Altersvorsorge unverzichtbarer Bestandteil einer Betriebsvereinbarung. Bei der arbeitgeberfinanzierten Altersvorsorge wird der Dotierungsrahmen regelmäßig allein vom Arbeitgeber bestimmt. Dies birgt die Gefahr, dass die Mitbestimmung bei der inhaltlichen Ausgestaltung der Versorgungsbedingungen vernachlässigt wird. Liegen zudem mehrere »Baustellen« vor, werden die Betriebsratsressourcen bevorzugt an anderer, vermeintlich wichtigerer Stelle eingesetzt.

Anlässlich anstehender Rationalisierungen werden oft Gesamtpakete geschnürt, die in die betriebliche Altersvorsorge eingreifen. Solche Eingriffe sind jedoch nur im Rahmen von Gesetz und Rechtssprechung zulässig. Betriebsräte sollten ihre Positionen nicht ohne Not aufgeben. Betriebliche Altersvorsorge ist langfristig angelegt und darf nicht als Spielball für kurz- und mittelfristige Einsparungen dienen. Eine ausgewogene und beständige betriebliche Altersvorsorge erhöht die Attraktivität des Unternehmens als Arbeitgeber.

6.3 Rechtliche Rahmenbedingungen

Die Rechtslage zur betrieblichen Altersvorsorge hat in den letzten Jahren durch mehrere Gesetzesänderungen, u.a. am 10.12.2007 durch das Gesetz zur Förderung der betrieblichen Altersvorsorge und zur Änderung des SGB III, wichtige Neuerungen erfahren. Auch zukünftig ist mit weiteren Änderungen zu rechnen. Für den Betriebsrat ist daher ein gründlicher Blick auf die jeweils aktuellen gesetzlichen Bestimmungen unverzichtbar.

Der rechtliche Rahmen ist weitreichend. Daher verschafft dieser Abschnitt dem Leser nur einen ersten Überblick.

6.3.1 Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen

Geprägt wird die betriebliche Altersvorsorge im Wesentlichen durch das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersvorsorge (BetrAVG). Aber auch zahlreiche andere Gesetze beinhalten Regelungen, die bei der Gestaltung der betrieblichen Altersvorsorge von Bedeutung sind. Beispielsweise verhindern das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ungerechtfertigte Benachteiligungen einzelner Beschäftigtengruppen.

Das BetrAVG verpflichtet den Arbeitgeber nicht, ein von ihm finanziertes System zur betrieblichen Altersvorsorge einzuführen. Eine Verpflichtung zu Altersversorgungsleistungen kann sich aber u.a. aus einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung, betrieblicher Übung oder direkt aus dem Arbeitsvertrag ergeben.

Andererseits haben Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung. Besteht kein freiwilliges betriebliches Versorgungssystem, können sie verlangen, dass der Arbeitgeber für sie eine Direktversicherung abschließt (§ 1a Abs. 1 BetrAVG). Die Umwandlung tarifvertraglicher Entgeltansprüche ist jedoch nur zulässig, wenn die Tarifvertragsparteien hierfür eine entsprechende Regelung getroffen haben (§ 17 Abs. 5 BetrAVG).

Entgeltumwandlung

Das Inkrafttreten des Altersvermögensgesetzes verschaffte den Beschäftigten einen Anspruch auf Entgeltumwandlung und bescherte der betrieblichen Altersvorsorge im Jahr 2002 einen neuen Boom. Ab 2005 wurden u.a. die Möglichkeiten der Entgeltumwandlung durch das Alterseinkünftegesetz weiter verbessert: Neben dem Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung gegenüber dem Arbeitgeber erhält der Arbeitnehmer eine staatliche Förderung, vergleichbar wie er sie bei einer sonstigen privaten Altersvorsorge erhalten würde. Zudem können Beschäftigte unter bestimmten Voraussetzungen über die Durchführungswege Pensionsfonds, Pensionskasse oder Direktversicherung die Beitragszahlung selbst fortsetzen, wenn sie bei bestehendem Arbeitsverhältnis keine Vergütung erhalten (z. B. Elternzeit, längere Krankheit). So kann die Anwartschaft auf Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung kontinuierlich aufgebaut werden.

Unverfallbarkeit

Scheidet ein Arbeitnehmer vor Eintritt des Versorgungsfalles aus dem Arbeitsverhältnis aus, sind seine Anwartschaften aus Entgeltumwandlung von Anfang an unverfallbar. Handelt es sich jedoch um Anwartschaften, die auf Arbeitgeberbeiträgen basieren, müssen oft gesetzliche Unverfallbarkeitsfristen erfüllt sein. Hiervon abweichend kann in den Versorgungsregelungen eine für die Arbeitnehmer günstigere Unverfallbarkeitsbestimmung getroffen werden.

Alle derzeit geltenden Versorgungszusagen, die vor dem 31. 12. 2008 abgeschlossen wurden, sind gesetzlich unverfallbar, wenn sie fünf Jahre bestanden und Versorgungsberechtigte das 30. Lebensjahr vollendet haben (§ 30 BetrAVG). Für Versorgungszusagen, die nach dem 1. 1. 2009 datieren, wurde das für die Unverfallbarkeit erforderliche Lebensalter auf 25 Jahre herabgesetzt. Bei vor diesem Stichtag geschlossenen Vereinbarungen bleibt die Anwartschaft auch dann erhalten, wenn die Zusage nach dem 1. 1. 2009 fünf Jahre bestanden und der Arbeitnehmer das 25. Lebensjahr vollendet hat.

Eine bereits erworbene Anwartschaft darf nur unter bestimmten Voraussetzungen gekürzt werden. Beruht die Versorgungszusage auf einzelvertraglicher Grundlage, bleibt sie von den Regelungen einer Betriebsvereinbarung unberührt.

Die Höhe der gesetzlich unverfallbaren Anwartschaft wird gemäß § 2 BetrAVG ermittelt.

Insolvenzschutz

Gesetzlich unverfallbare Anwartschaften und laufende Leistungen an Leistungsempfänger sind bei der Direktzusage, der Unterstützungskasse und dem Pensionsfonds über den PSV innerhalb bestimmter Grenzen gegen Insolvenz geschützt.

Übertragbarkeit

Seit dem 1. 1. 2005 regelt § 4 BetrAVG die Übertragung von unverfallbaren Anwartschaften auf einen neuen Arbeitgeber und erweitert die Möglichkeiten erheblich. Grund ist der Wandel in der Erwerbsbiografie der Beschäftigten: Arbeitgeberwechsel finden häufiger als früher statt und Arbeitnehmer sollen bereits eingezahltes Kapital nicht verlieren. Der Gesetzgeber möchte so Vorbehalte der Beschäftigten gegenüber der Ent-

geltumwandlung beseitigen und die Attraktivität der betrieblichen Altersvorsorge steigern. Die Zusage des ehemaligen Arbeitgebers kann entweder einvernehmlich oder auf Verlangen des Arbeitnehmers übernommen werden, wenn der neue Arbeitgeber eine wertgleiche Zusage erteilt. Der Arbeitnehmer hat gegenüber dem Arbeitgeber oder der Versorgungseinrichtung umfassenden Anspruch auf Auskunft über die Höhe seiner Rentenanswartschaft (§ 4a BetrAVG).

Leistungsanpassung

Der Arbeitgeber ist grundsätzlich verpflichtet, eine Anpassung der laufenden Leistungen alle drei Jahre zu prüfen. Die Entscheidung, ob und in welchem Umfang eine Anpassung erfolgt, muss billigem Ermessen entsprechen. Die Entscheidung muss insbesondere die Belange des Versorgungsempfängers und die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers berücksichtigen. Möglich ist auch eine pauschale jährliche Anpassung in Höhe von 1 %. Weitere Einzelheiten zur Leistungsanpassung sowie Besonderheiten verschiedener Durchführungswege regelt § 16 BetrAVG.

6.3.2 Sozialversicherungsrechtliche Rahmenbedingungen

Grundsätzlich zählen alle laufenden Einnahmen aus einer Beschäftigung zum Arbeitsentgelt und unterliegen der Beitragspflicht zur Sozialversicherung (§ 14 Abs. 1 SGB IV). Einschränkungen enthält die Verordnung für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Zuwendungen des Arbeitgebers als Arbeitsentgelt (Sozialversicherungsentgeltverordnung SvEV). Diese lehnt sich bei der Festlegung des beitragspflichtigen bzw. beitragsbefreiten Entgelts weitgehend an das Steuerrecht an. Auch hierzu leisten die folgenden Erläuterungen nur einen groben Überblick. Im Rahmen der Entgeltumwandlung bestehen darüber hinaus Besonderheiten. Speziell dort sei deshalb Betriebsräten und Beschäftigten dringend empfohlen, vor Abschluss entsprechender Vereinbarungen die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Folgen im konkreten Fall zu klären.

Anwartschaftsphase

Beschäftigte, die die Riester-Förderung in Anspruch nehmen und ihre Beiträge individuell versteuern, müssen dementsprechend Beiträge an die Sozialversicherung entrichten.

Bei den Durchführungswegen Direktzusage und Unterstützungskasse fließt in der Anwartschaftsphase kein Arbeitsentgelt zu. Somit sind weder Lohnsteuer noch Sozialversicherungsbeiträge abzuführen.

Bei den Durchführungswegen Pensionskasse, Direktversicherung und Pensionsfonds können Beiträge seit dem 1.1.2005 im Rahmen des § 3 Nr.63 Satz 1 EStG bis zu einem jährlichen Höchstbetrag von 4 % der BBG in der allgemeinen Rentenversicherung (West) steuer- und sozialabgabenfrei abgeführt werden. Der nach § 3 Nr.63 Satz 3 EStG zusätzlich steuerfreie Aufstockungsbetrag von 1800 Euro ist jedoch nicht von der Sozialabgabenpflicht befreit.

Übergangsregelungen bestehen für Versorgungszusagen, die vor dem 1.1.2005 erteilt wurden.

Leistungsphase

In der Leistungsphase sind für sozialversicherungspflichtige Einnahmen Beiträge nur für die Kranken- und Pflegeversicherung bis zu deren BBG zu entrichten. Beiträge werden seit dem 1.1.2004 grundsätzlich auch für Kapitaleistungen erhoben, die bis dahin noch beitragsfrei waren.

6.3.3 Steuerrechtliche Rahmenbedingungen

Die Regelungen zur Besteuerung der betrieblichen Altersversorgung sind wegen häufiger Veränderungen und weitergeltenden Übergangsregelungen komplex und unübersichtlich. Es empfiehlt sich daher dringend, sich vor Abschluss von Vereinbarungen über die steuerlichen Konsequenzen im konkreten Fall ggf. durch externe Sachverständige zu informieren. Maßgeblich sind die jeweils aktuellen steuergesetzlichen Regelungen. Bedeutsam sind auch die Rundschreiben des Bundesministeriums für Finanzen. Diese können auf der Internetseite des Ministeriums (www.bundesfinanzministerium.de) unter der Rubrik Rundschreiben kostenlos abgerufen werden.

Steuerlich werden Altersvorsorgeaufwendungen und entsprechende Bezüge im Rahmen des so genannten Drei-Schichten-Modells behandelt. Die erste Schicht umfasst die Basisversorgung. Hierbei geht es um Anwartschaften, die weder vererblich, übertragbar, beleihbar, veräußerbar noch kapitalisierbar sind. Kernbestandteil ist die gesetzliche Rentenversicherung sowie berufsständische Versorgungswerke.

Die zweite Schicht erfasst Formen der betrieblichen Altersversorgung. Hier gibt es nach Auffassung der Finanzbehörde jedoch auch Fälle bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen, die der ersten Schicht zugerechnet und der dort üblichen so genannten Kohortenbesteuerung unterworfen werden.

Die dritte Schicht bezieht sich auf Kapitalanlageprodukte im Rahmen der privaten Altersvorsorge.

Direktzusage und Unterstützungskasse unterscheiden sich von den anderen Durchführungswegen. Bei ihnen erfolgt kein Zufluss im Sinne von § 11 EStG und dementsprechend auch keine individuelle Besteuerung. Spätere Bezüge werden als Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit gemäß § 19 EStG in vollem Umfang nachgelagert besteuert.

Die Beiträge zu den anderen Durchführungswegen unterliegen grundsätzlich der Lohnsteuerpflicht. Sie sind jedoch innerhalb der Grenzen des § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei (4 % der BBG der Rentenversicherung West und 1800 Euro für Neuzusagen). Beantragt der Arbeitnehmer im Rahmen der Entgeltumwandlung die Riester-Förderung, werden die Beiträge aus individuell versteuertem Einkommen geleistet. Der individuellen Besteuerung steht jedoch die Zulagenförderung bzw. ggf. der günstigere Sonderausgabenabzug gemäß § 10a EStG gegenüber.

Überdies besteht für Direktversicherungs-Altzusagen und Pensionskassen-Altzusagen die Möglichkeit der Pauschalbesteuerung von Beiträgen (§ 52 Abs. 52a EStG und § 40b EStG a. F.).

Sind bei den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds die Kriterien des § 10 Abs. 1 Nr. 2b EStG erfüllt und ist die Freigrenze des § 3 Nr. 63 EStG überschritten oder erfolgt die Zahlung durch Eigenbeiträge des Arbeitnehmers, werden die Beiträge aus individuell versteuertem Einkommen geleistet. In diesen Fällen kommt die Kohortenbesteuerung der ersten Schicht in Betracht. Um eine Doppelbesteuerung zu vermeiden, sollte darauf geachtet werden, dass die Beiträge – wenngleich sie arbeitgeberfinanziert sind – je-

des Jahr in der Steuererklärung als Sonderausgaben geltend gemacht werden.

In den anderen Fällen werden Leistungen aus diesen Durchführungswegen besteuert

- als sonstige Einkünfte nach § 22 Nr. 5 Satz 1 EStG, wenn die Beiträge steuerfrei oder Riester-gefördert waren, oder
- mit dem Ertragsanteil, wenn die Beiträge nicht gefördert wurden.

7. Bestand der Vereinbarungen

Regelungsart	Anzahl absolut
Betriebsvereinbarung	148
Dienstvereinbarung	7
Gesamtbetriebsvereinbarung	38
Konzernbetriebsvereinbarung	18
Haustarifvertrag, Betriebstarifvertrag	14
Rahmenbetriebsvereinbarung	3
Richtlinie	3
Erklärung	1
Gesamtrahmenbetriebsvereinbarung	1
Personalüberleitungsvertrag	1
Regelungsabsprache	1
Tarifvertrag	4
Gesamt	239

Tabelle 1: Art der Vereinbarung

Abschlussjahr	Anzahl absolut
2002	114
2003	25
2004	32
2005	20
2006	28
2007	20
Gesamt	239

Tabelle 2: Abschlussjahr

Branchen	Anzahl absolut
Industrie und verarbeitendes Gewerbe	122
Chemische Industrie	22
Fahrzeughersteller Kraftwagen	4
Fahrzeughersteller sonstige Fahrzeuge	6
Fahrzeughersteller von Kraftwagenteilen	6
Glas- und Keramikgewerbe	4
Gummi- und Kunststoffherstellung	4
Informationstechnikerhersteller	9
Kohlebergbau	2
Maschinenbau	14
Mess-, Steuer- und Regelungstechnik	7
Metallerzeugung und -bearbeitung	12
Metallverarbeitung	5
Mineralölverarbeitung	2
Möbelhersteller	3
Nachrichtentechnik, Unterhaltungs-/Automobilelektronik	9
Papiergewerbe	4
Tabakverarbeitung	1

Branchen	Anzahl absolut
Verlags- und Druckgewerbe	8
Privatwirtschaftliche Dienstleistungen	106
Datenverarbeitung und Softwareentwicklung	6
Einzelhandel (ohne Kfz)	7
Elektro	10
Energiedienstleister	10
Ernährungsgewerbe	5
Großhandel (ohne Kfz)	3
Grundstücks- und Wohnungswesen	6
Kreditgewerbe	22
Landverkehr	2
Leasingunternehmen	1
Luftverkehr	1
Sonstige Verkehrsdienstleister	3
Unternehmensbezogene Dienstleistungen	14
Versicherungsgewerbe	16
Öffentlicher Bereich und Verbände	11
Abwasser-, Abfallbeseitigung, Entsorgung und Recycling	1
Forschung und Entwicklung	5
Gesundheit und Soziales	1
Öffentliche Verwaltung	3
Wasserversorger	1
Gesamt	239

Tabelle 3: Vereinbarungen nach Branchen

Literatur- und Internethinweise

Literatur

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2008): Ergänzender Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2008 gem. § 154 Abs. 2 SGB VI (Alterssicherungsbericht 2008), Berlin

Däubler, Wolfgang/Kittner, Michael/Klebe, Thomas (2008): Kommentar zum BetrVG, 11. Aufl., Frankfurt a. M.

Fitting, Karl u. a. (2008): Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung: Handkommentar, München

Goldbach, Rainer/Obenberger, Thomas (2007): Die betriebliche Altersversorgung nach dem Betriebsrentengesetz, 2. Aufl., Berlin

Heubeck, Klaus/Seybold, Michaela (2007): Zur Besteuerung der betrieblichen Altersversorgung nach dem Alterseinkünftegesetz, in: Der Betrieb, Heft 11, S. 592ff.

Schwind, J. (2008): Die Deckungsmittel der betrieblichen Altersversorgung in 2006, in: Betriebliche Altersversorgung, Heft 4/2008, S. 401f.

Verbraucherzentrale NRW (2007): Betriebliche Altersvorsorge, 2. Aufl., Düsseldorf

Internethinweise

Die Rundschreiben des Bundesministeriums für Finanzen können auf der Internetseite des Ministeriums unter der Rubrik Rundschreiben kostenlos abgerufen werden: **www.bundesfinanzministerium.de**

Daten und Hinweise der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V. finden sich unter **www.aba-online.de**

Ergebnisse der Untersuchungen von TNS infratest Sozialforschung (München) im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales: **www.alterssicherung-in-deutschland.de**

Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung verfügt über die bundesweit einzige bedeutende Sammlung betrieblicher Vereinbarungen, die zwischen Unternehmensleitungen und Belegschaftsvertretungen abgeschlossen werden. Derzeit enthält unser Archiv etwa 10.000 Vereinbarungen zu ausgewählten betrieblichen Gestaltungsfeldern.

Unsere breite Materialgrundlage erlaubt Analysen zu betrieblichen Gestaltungspolitiken und ermöglicht Aussagen zu Trendentwicklungen bei den industriellen Beziehungen in deutschen Betrieben.

Regelmäßig werten wir betriebliche Vereinbarungen in einzelnen Gebieten aus. Leitende Fragen dieser Analysen sind: Wie haben die Akteure die wichtigsten Aspekte geregelt? Welche Anregungen geben die Vereinbarungen für die Praxis? Wie ändern sich Prozeduren und Instrumente der Mitbestimmung? Existieren ungelöste Probleme und offene Fragen? Die Analysen betrieblicher Vereinbarungen zeigen, welche Regelungsweisen und -verfahren in Betrieben bestehen. Die Auswertungen verfolgen dabei nicht das Ziel, Vereinbarungen zu bewerten, die Hintergründe und Strukturen in den Betrieben und Verwaltungen sind uns nicht bekannt. Ziel ist es, betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Trends aufzuzeigen und Gestaltungshinweise zu geben.

Bei Auswertungen und Zitaten aus Vereinbarungen wird streng auf Anonymität geachtet. Die Kodierung am Ende eines Zitats bezeichnet den Standort der Vereinbarung in unserem Archiv und das Jahr des Abschlusses. Zum Text der Vereinbarungen haben nur Mitarbeiterinnen des Archivs und Autorinnen und Autoren Zugang.

Zusätzlich zu diesen Auswertungen werden vielfältige anonymisierte Auszüge aus den Vereinbarungen auf der beiliegenden CD-ROM und in der Online-Datenbank im Internetauftritt der Hans-Böckler-Stiftung zusammengestellt.

Unser Ziel ist es, anschauliche Einblicke in die Regelungspraxis zu geben und Vorgehensweisen und Formulierungen anzuregen. Darüber hi-

naus gehen wir in betrieblichen Fallstudien gezielt Fragen nach, wie die abgeschlossenen Vereinbarungen umgesetzt werden und wie die getroffenen Regelungen in der Praxis wirken.

Das Internetangebot des Archivs Betriebliche Vereinbarungen ist unmittelbar zu erreichen unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen. Anfragen und Rückmeldungen richten Sie bitte an info.betriebsvereinbarungen@boeckler.de

oder direkt an

Dr. Manuela Maschke

0211-7778-224, E-Mail: Manuela-Maschke@boeckler.de

Jutta Poesche

0211-7778-288, E-Mail: Jutta-Poesche@boeckler.de

Henriette Pohler

0211-7778-167, E-Mail: Henriette-Pohler@boeckler.de

Stichwortverzeichnis

- Abfindung 61, 92, 119, 120, 145
Ablösende Betriebsvereinbarun-
gen 120
Altersgrenze 19, 52, 54, 92, 106
Altersrente 32, 39, 42, 52, 53,
54, 58, 106, 121, 125, 129,
143
Anrechnung 77, 104, 105, 106,
107, 108, 110
Anspruch auf Entgeltumwand-
lung 18, 22, 33, 131, 149
Anwartschaftsphase 152
Arbeitsunfähigkeit 35, 57, 58
Aufgeschobene Altersrente 54
Auszahlungsmodalitäten 43,
116

Bausteinmodell 92
Begünstigte 17, 47, 51, 63, 64, 74,
79, 121, 122, 141
Beitragsfreistellung 33, 35
Beitragsorientierte Leistungszu-
sagen 68
Beitragszahlung 34, 35, 54, 104,
149
Beitragszusage 13, 38, 69, 143
Beitragszusagen mit Mindestleis-
tung 67, 138
Berechnungsbeispiele 75, 128,
146, 147

Berufsunfähigkeit 32, 33, 55, 57,
86
Besitzstand 120, 123, 124
Betriebsübergänge 94
Bezugsrecht 91
Bürgschaft 90

Datenschutz 80, 100, 101, 139,
144, 148
Direktversicherung 9, 11, 18,
29, 36, 37, 45, 46, 49, 69,
70, 74, 78, 80, 92, 93, 119,
127, 137, 143, 149, 152,
153
Direktzusage 9, 11, 32, 38, 49, 69,
70, 71, 119, 143, 150, 152,
153
Durchführungswege 11, 13, 28,
36, 37, 38, 46, 69, 70, 71, 73, 95,
127, 137, 142, 143, 147, 149,
151
Dynamisierung 41, 124

Eichel-Förderung 29, 37
Elternzeit 35, 36, 76, 149
Entgeltumwandlungsvereinba-
rung 25, 26, 30, 43, 87
Erwerbsminderung 32, 33, 38, 55,
56, 57, 58, 59, 81
Erziehungsurlaub 47

- Förderung der Entgeltumwandlung 13, 136
- Geltungsbereich 17, 18, 20, 22, 51, 141
- Gesamtversorgungszusage 103
- Gesamtzusagen 66
- Gesundheitsprüfung 79, 80
- Härtefall 113
- Hinterbliebene 59, 61, 62, 64, 91, 117, 136
- Insolvenzschutz 11, 49, 85, 87, 88, 89, 90, 150
- Invalidität 16, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 67, 80, 81, 82, 108
- Kapitalzahlung 40, 70, 112, 119
- Lebenspartner 59, 60
- Leistungsarten 50, 114, 143
- Leistungsorientierte Zusagen 67
- Leistungsphase 152
- Leistungsvoraussetzungen 50, 52, 90, 143
- Leistungszusage 13, 38
- Mischfinanzierung 44, 111, 118
- Mitbestimmungsrechte 130, 131, 139, 145
- Mitwirkungspflichten 79, 83, 102
- Mutterschutz 35
- Nachwirkung 125, 126, 146
- Pensionsfonds 9, 11, 14, 28, 34, 36, 50, 69, 70, 71, 74, 75, 93, 119, 137, 143, 149, 152, 153
- Pensionskasse 9, 11, 19, 23, 28, 29, 33, 35, 36, 37, 38, 39, 46, 48, 69, 70, 73, 78, 93, 95, 99, 119, 120, 128, 129, 131, 137, 143, 149, 152, 153
- Pensionsrückstellungen 71
- Pensions-Sicherungsverein 50
- Portabilität 93, 136, 139
- Präambel 15, 141
- Ratenzahlungen 40, 41, 112, 145
- Regelaltersgrenze 52
- Renten Anpassung 11, 77, 144, 151
- Riester-Förderung 23, 28, 29, 37, 116, 152, 153
- Rückdeckungsversicherung 85, 86, 88, 89, 101, 144
- Schuldbeitritt 89
- Sicherung der Versorgungsleistungen 85
- Sozialeinrichtung 130, 132
- Sterbegeld 64, 65, 143
- Transformationstabelle 68, 72
- Treuhänder 87
- Überschussanteile 39, 76, 78
- Übertragung der Ansprüche 93
- Überversorgung 107, 108
- Umwandlungsbetrag 22, 24, 25, 27, 30, 31, 43, 47
- Unisextarife 136

Unterstützungskasse 9, 11, 28, 34, 35, 37, 38, 69, 70, 72, 73, 86, 134, 143, 150, 152, 153	Vertrauensschutz 122, 123
Unverfallbare Anwartschaft 52, 91, 110, 121, 150	Verwaltungskosten 49, 50, 89
Unverfallbarkeit 11, 94, 97, 110, 111, 145, 150	Vorgezogene Altersrente 53, 75, 124
Verfügungsverbote 84, 144	Wahlmöglichkeiten 29, 32, 34, 42, 60, 112, 114, 115, 145, 147
Verpfändung 88, 144	Waisen 32, 59, 63
Versorgungsausgleich 99, 144	Wartezeit 51, 56, 57, 58, 61, 94
Versorgungsfähiges Entgelt 31, 46, 47	Widerruf 26, 117, 118, 145
Versorgungsprozentsatz 12, 76	Widerrufsrecht 26
	Zahlungsmodalitäten 112, 145
	Zusageformen 66, 67

Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Bereits erschienen:

Karl-Hermann Böker Zeitwirtschaftssysteme		978-3-7663-3942-3	2010
Detlef Ullenboom Freiwillige betriebliche Sozialleistungen		978-3-7663-3941-6	2010
Nikolai Laßmann · Dietmar Röhricht Betriebliche Altersversorgung		978-3-7663-3943-0	2010
Marianne Giesert Zukunftsfähige Gesundheitspolitik im Betrieb	Fallstudien	978-3-7663-3798-6	2010
Thomas Breisig AT-Angestellte		978-3-7663-3944-7	2010
Ronny Heinkel Neustrukturierung von Betriebsratsgremien nach § 3 BetrVG		978-3-7663-3885-3	2008
Christiane Lindecke Flexible Arbeitszeiten im Betrieb	Fallstudien	978-3-7663-3800-6	2008
Svenja Pfahl · Stefan Reuyß Gelebte Chancengleichheit im Betrieb	Fallstudien	978-3-7663-3799-3	2008
Karl-Hermann Böker E-Mail-Nutzung und Internetdienste		978-3-7663-3858-7	2008
Thomas Breisig Leistung und Erfolg als Basis für Entgelte		978-3-7663-3861-7	2009
Sven Hinrichs Mitarbeitergespräch und Zielvereinbarung		978-3-7663-3860-0	2009
Christine Zumbeck Leiharbeit und befristete Beschäftigung		978-3-7663-3859-4	2009
Karl-Hermann Böker Organisation und Arbeit von Betriebs- und Personalräten		978-3-7663-3884-6	2009
Ingo Hamm Flexible Arbeitszeit – Kontenmodelle		978-3-7663-3729-0	2008
Werner Nienhüser · Heiko Hoßfeld Verbetrieblichung aus der Perspektive betrieblicher Akteure	Forschung für die Praxis	978-3-7663-3905-8	2008
Martin Renker Geschäftsordnungen von Betriebs- und Personalräten		978-3-7663-3732-0	2007
Englische Ausgabe Integrating Foreign National Employees		987-3-7663-3753-5	2007
Karl Hermann Böker Flexible Arbeitszeit – Langzeitkonten		978-3-7663-3731-3	2007

Hartmut Klein-Schneider Flexible Arbeitszeit – Vertrauensarbeitszeit	978-3-7663-3725-2	2007
Regine Romahn Eingliederung von Leistungsveränderten	978-3-7663-3752-8	2007
Robert Kecskes Integration und partnerschaftliches Verhalten	Fallstudien 978-3-7663-3728-3	2006
Manuela Maschke · Gerburg Zurholt Chancengleich und familienfreundlich	978-3-7663-3726-2	2006
Edgar Bergmeier · Andreas Hoppe Personalinformationssysteme	978-3-7663-3730-6	2006
Regine Romahn Gefährdungsbeurteilungen	978-3-7663-3644-4	2006
Reinhild Reska Call Center	978-3-7663-3727-0	2006
Englische Ausgabe Occupational Health Policy	978-3-7663-3753-5	2006
Gerd Busse · Winfried Heidemann Betriebliche Weiterbildung	978-3-7663-3642-8	2005
Englische Ausgabe European Works Councils	978-3-7663-3724-6	2005
Berthold Göritz · Detlef Hase · Anne Krehnker · Rudi Rupp Interessenausgleich und Sozialplan	978-3-7663-3686-X	2005
Maria Büntgen Teilzeitarbeit	978-3-7663-3641-X	2005
Werner Nienhüser · Heiko Hoßfeld Bewertung von Betriebsvereinbarungen durch Personalmanager	Forschung für die Praxis 978-3-7663-3594-4	2004
Hellmut Gohde Europäische Betriebsräte	978-3-7663-3598-7	2004
Semiha Akin · Michaela Dälken · Leo Monz Integration von Beschäftigten ausländischer Herkunft	978-3-7663-3569-3	2004
Karl-Hermann Böker Arbeitszeiterfassungssysteme	978-3-7663-3568-5	2004
Heinz Braun · Christine Eggerdinger Sucht und Suchtmittelmissbrauch	978-3-7663-3533-2	2004
Barbara Jentgens · Lothar Kamp Betriebliches Verbesserungsvorschlagswesen	978-3-7663-3567-7	2004
Wilfried Kruse · Daniel Tech · Detlef Ullenboom Betriebliche Kompetenzentwicklung*	Fallstudien 978-3-935145-57-8	2003
Judith Kerschbaumer · Martina Perreng Betriebliche Altersvorsorge	978-3-9776-3514-6	2003
Frank Havighorst · Susanne Gesa Umland Mitarbeiterkapitalbeteiligung	978-3-7663-3516-2	2003
Barbara Jentgens · Heinzpeter Höller Telekommunikationsanlagen	978-3-7663-3515-4	2003
Karl-Hermann Böker EDV-Rahmenvereinbarungen	978-3-7663-3519-7	2003

Marianne Giesert · Heinrich Geißler Betriebliche Gesundheitsförderung	978-3-7663-3524-3	2003
Ferdinand Gröben Betriebliche Gesundheitspolitik	978-3-7663-3523-5	2003
Werner Killian · Karsten Schneider Umgestaltung des öffentlichen Sektors	978-3-7663-3520-0	2003
Hartmut Klein-Schneider Personalplanung*	978-3-935145-19-5	2001
Winfried Heidemann Hrsg. Weiterentwicklung von Mitbestimmung im Spiegel betrieblicher Vereinbarungen*	978-3-935145-17-9	2000
Hans-Böckler-Stiftung Beschäftigung – Arbeitsbedingungen – Unternehmensorganisation*	978-3-935145-12-8	2000
Englische Ausgabe Employment, working conditions and company organisation*	978-3-935145-12-6	2000
Lothar Kamp Telearbeit*	978-3-935145-01-2	2000
Susanne Gesa Umland · Matthias Müller Outsourcing*	978-3-935145-08-X	2000
Renate Büttner · Johannes Kirsch Bündnisse für Arbeit im Betrieb*	Fallstudien 978-3-928204-77-7	1999
Winfried Heidemann Beschäftigungssicherung*	978-3-928204-80-7	1999
Hartmut Klein-Schneider Flexible Arbeitszeit*	978-3-928204-78-5	1999
Siegfried Leittretter Betrieblicher Umweltschutz*	978-3-928204-77-7	1999
Lothar Kamp Gruppenarbeit*	978-3-928204-77-7	1999
Hartmut Klein-Schneider Leistungs- und erfolgsorientiertes Entgelt*	978-3-928204-97-4	1998

Die in der Liste nicht gekennzeichneten Buchtitel gehören insgesamt zu den »Analysen und Handlungsempfehlungen«

Die mit einem *Sternchen gekennzeichneten Bücher sind über den Buchhandel (ISBN) oder den Setzkasten per Mail: mail@setzkasten.de (Bestellnummer) erhältlich. Darüber hinaus bieten wir diese Bücher als kostenfreie Pdf-Datei im Internet: www.boeckler.de an.

Bücher und Buchreihen der Hans-Böckler-Stiftung

Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Analyse und Handlungsempfehlungen



Detlef Ullenboom

Freiwillige betriebliche Sozialleistungen

ISBN 978-3-7663-3941-6

2010, 125 Seiten,

kartoniert, € 12,90,

mit CD-ROM

Freiwillige betriebliche Sozialleistungen werden von Unternehmen in unterschiedlichen Formen angeboten. Dazu gehören z.B. Kantinen, Betriebskindergarten, Werkswohnungen, Jubiläumsgeschenke, freie Tage anlässlich familiärer Ereignisse wie Geburt oder Hochzeit. Oft basieren diese Sozialleistungen auf Tarifverträgen und ergänzenden Vereinbarungen, die zwischen Unternehmensleitung und betrieblicher Interessenvertretung getroffen werden. Die vorliegende Auswertung von 240 Betriebs- und Dienstvereinbarungen zeigt die betriebliche Praxis, verdeutlicht Trends der letzten Jahre und gibt Anregungen für die Gestaltung eigener Vereinbarungen.



Sie finden mehr Informationen, Downloads und unsere Online-Datenbank im Internet unter:

www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen