

AK-Infodienst

für Betriebs- und Personalräte



***Betriebliche
Altersversorgung***



Arbeitskammer

des Saarlandes

Herausgeber:

Arbeitskammer des Saarlandes
Fritz-Dobisch-Straße 6-8, 66111 Saarbrücken
Telefon (06 81) 40 05-0, Fax (0681) 40 05-401
E-Mail: oeffentlichkeitsarbeit@arbeitskammer.de
www.arbeitskammer.de

Verfasser:

Günter Marx, Willi Mück

Redaktion:

Harald Schiffer

Titelmotiv:

Frans Masereel, Tuschezeichnung aus "Bilder der Großstadt"
© Frans Masereel-Stiftung Saarbrücken / VG BILD-KUNST Bonn

Herstellung:

Merziger Druckerei und Verlag, Merzig



Arbeitskammer des Saarlandes
Mitglied im Umweltpakt Saar

Abgeschlossen im Dezember 2005

Betriebliche Altersversorgung

Eine Einführung
unter Berücksichtigung der
Rentenreform 2001 mit dem
Altersvermögensgesetz (AVmG)
und der Rentenreform 2004 mit dem
Alterseinkünftegesetz (AltEinkG)

Einleitung

Die „betriebliche Altersversorgung“ hat wegen der nachhaltigen Umgestaltung der gesetzlichen Rentenversicherung in den letzten Jahren für die persönliche Altersvorsorge an Bedeutung gewonnen. Sie soll die durch die Reformen entstandenen Versorgungslücken wenigstens teilweise ausgleichen.

Es wird künftig nicht mehr möglich sein, die Altersvorsorge allein mit der gesetzlichen Rente ausreichend abzudecken. Dafür bedarf es zusätzlicher Vorsorgesysteme. Die betriebliche Altersversorgung und insbesondere die Entgeltumwandlung bieten dafür reale Chancen, wenn sie optimal genutzt werden.

Diese Broschüre soll dazu beitragen, Betriebs- und Personalräten, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einen Überblick über die Möglichkeiten der betrieblichen Altersversorgung zu geben. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit schreiben wir „Arbeitgeber“ und „Arbeitnehmer“, wobei ebenso „Arbeitgeberinnen“ wie „Arbeitnehmerinnen“ gemeint sind.

Für weitere Fragen zum Thema „betriebliche Altersversorgung“ steht die Beratung der Arbeitskammer des Saarlandes zur Verfügung.

Saarbrücken, im Dezember 2005

Die Verfasser
Günter Marx, Willi Mück

Inhalt

1 Was versteht man unter betrieblicher Altersversorgung?

1.1	Drei-Säulen-Theorie	9
1.2	Drei-Schichten-Theorie	10

2 Bereiche der betrieblichen Altersversorgung

2.1	Klassische betriebliche Altersversorgung	12
2.2	Entgeltumwandlung	12

3 Zusagearten und Zusageformen

3.1	Leistungszusage	13
3.2	Beitragsorientierte Leistungszusage	14
3.3	Beitragszusage mit Mindestleistung	15
3.4	Entgeltumwandlungszusage	15
3.5	Eigenbeitragszusage	16

4 Durchführungswege

4.1	Direktzusage	17
4.2	Unterstützungskasse	18
4.3	Direktversicherung	19
4.4	Pensionskasse	20
4.5	Pensionsfonds	21
4.6	Mitbestimmung des Betriebsrates	22

5 Anspruchsgrundlagen

5.1	Einzelzusage	23
5.2	Gesamtzusage	23
5.3	Vertragliche Einheitsregelung	25
5.4	Betriebliche Übung	25
5.5	Gleichbehandlung	26
5.6	Regelungsabrede, Betriebsabsprache	27
5.7	Betriebsvereinbarung	27
5.8	Tarifvertrag	28
5.9	Gesetz	28

6 Anspruchsvoraussetzungen

6.1	Versorgungsfall	29
6.2	Wartezeit	29
6.3	Vorschaltzeit	31

7 Anspruchssicherheit

7.1	Verjährung	32
7.2	Insolvenzschutz	32
7.3	Unverfallbare Anwartschaft	35
7.4	Höhe der unverfallbaren Anwartschaft	37

8 Auszehrungs- und Anrechnungsverbot

8.1	Auszehrungsverbot	39
8.2	Anrechnungsverbot	40

9 Vorzeitige Altersversorgung

9.1	Altersgrenzen	41
9.2	Folgen der vorzeitigen Inanspruchnahme einer gesetzlichen Rente	44

10 Auskunftsansprüche und Informationsrechte

10.1	Auskunftsansprüche	44
10.2	Informationspflichten des Arbeitgebers	47

11 Abfindung

11.1	Einvernehmliche Abfindung	48
11.2	Abfindung auf Verlangen des Arbeitgebers	48
11.3	Abfindung auf Verlangen des Arbeitnehmers	49
11.4	Abfindung durch den PSVaG	49
11.5	Abfindung durch den Insolvenzverwalter	49
11.6	Höhe der Abfindung	50
11.7	Auszahlung der Abfindung	50
11.8	Abgrenzung zwischen Kapitalwahlrecht und Abfindung	50

12 Übertragung

12.1	Begriffsbestimmung	51
12.2	Übertragung von Versorgungsanwartschaften und laufenden Leistungen (Renten) auf den neuen Arbeitgeber	51

12.3	Weiterführung der betrieblichen Altersversorgung	53
12.4	Besserstellung der Arbeitnehmer	54
12.5	Fortführung der betrieblichen Altersversorgung mit Eigenbeiträgen	54

13 Anpassung

13.1	Anpassungsprüfungspflicht	55
13.2	Ausnahmen von der Anpassungsprüfungspflicht	57
13.3	Anpassung bei Entgeltumwandlung	58

14 Änderung oder Beendigung der Versorgungszusage

14.1	Änderungsvertrag	60
14.2	Kündigung	60
14.3	Widerruf	62
14.4	Betriebsvereinbarung	65
14.5	Tarifvertrag	67

15 Entgeltumwandlung

15.1	Generelle Möglichkeit der Entgeltumwandlung	68
15.2	Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung	68
15.3	Voraussetzung und Grundsätze für den Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung	70
15.4	Optimierung der Altersversorgung durch Entgeltumwandlung	71
15.5	Höhe	71
15.6	Unverfallbarkeit	71
15.7	Übertragung	72
15.8	Chancen und Risiken der Entgeltumwandlung	72
15.9	Insolvenzsicherung der Entgeltumwandlung	72

16 Altersversorgung im öffentlichen Dienst

16.1	Zusatzversorgungssystem	73
16.2	Gesamtversorgung	74
16.3	Umstellung von der Gesamtversorgung auf ein Betriebsrentensystem mit Punktmodell	74
16.4	Arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersvorsorge	79
16.5	Entgeltumwandlung im kommunalen öffentlichen Dienst	79

Die Autoren	80
-------------	----

Abkürzungsverzeichnis

A	Abs. Absatz AltEinkG Alterseinkünftegesetz AP Arbeitsrechtliche Praxis ATV Altersvorsorge-Tarifvertrag ATV-K Altersvorsorge-Tarifvertrag/Kommunen AVmG Altersvermögensgesetz	M	MTB Manteltarifvertrag für Arbeiter des Bundes MTL Manteltarifvertrag für Arbeiter der Länder
B	BAG Bundesarbeitsgericht BAT Bundesangestellten-Tarifvertrag BAT O Bundesangestellten-Tarifvertrag Ost BetrAVG Betriebsrentengesetz <i>(seit der Rentenreform 2004); früher: Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung</i> BetrVG Betriebsverfassungsgesetz BGB Bürgerliches Gesetzbuch BMT-G Bundesmanteltarifvertrag Gemeinden BVerfG Bundesverfassungsgericht bzw. beziehungsweise	N	n. F. neue Fassung (bei Gesetzen) Nr. Nummer
C	ca. circa CHF Schweizer Franken	P	PVSaG Pensions-Sicherungs-Verein auf Gegenseitigkeit
D	d. h. das heißt	R	RegelungsG Regelungsgesetz RRG 92 Rentenreformgesetz 1992
E	StG Einkommensteuergesetz EStR Einkommensteuer-Richtlinie EStVD Einkommensteuer-Durchführungs- verordnung EuGH Europäischer Gerichtshof e. V. eingetragener Verein EWG Europäische Wirtschaftsgemeinschaft	S	SGB Sozialgesetzbuch SGB IV Sozialgesetzbuch 4. Buch
F	ff. folgenden	T	TV Tarifvertrag TV EUmw/VKA Tarifvertrag Entgeltum- wandlung der Kommunen TVG Tarifvertragsgesetz TVöD Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
G	GG Grundgesetz ggf. gegebenenfalls	U	u. Ä. und Ähnliches u. di Unterstützungs- und Vorsorgewerk für den Dienstleistungsbereich e. V. usw. und so weiter u. U. unter Umständen
I	i. d. F. in der Fassung i. S. im Sinne i. S. v. im Sinne von	V	VBL Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder VBL/ZVK Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder/Zusatzversorgungskasse vgl. vergleiche VKA Vereinigung Kommunalen Arbeitgeber- verbände
		Z	z. B. zum Beispiel ZVK Zusatzversorgungskassen im öffentlichen Dienst und im kirchlichen Bereich

1 Was versteht man unter betrieblicher Altersversorgung?

Die betriebliche Altersversorgung ist die älteste Form der Altersvorsorge für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen.

Durch die Altersvorsorge wird für die Zeit vorgesorgt, in der der Einzelne seinen Lebensunterhalt nicht mehr voll aus einer Erwerbstätigkeit bestreiten kann. Mit dem Erreichen eines bestimmten Alters (Regelaltersgrenze: 65. Lebensjahr) wird dies in der Regel unterstellt. Die Altersvorsorge muss so ausgerichtet sein, dass sie auch die Risiken umfasst

- einer Erwerbsminderung,
- eines vorzeitigen Todes und
- einer hohen Lebenserwartung.

Eine betriebliche Altersversorgung liegt vor, wenn dem Arbeitnehmer aus seinem Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber Leistungen zur Absicherung mindestens eines biometrischen Risikos (Alter, Invalidität, Tod) zugesagt werden und Ansprüche auf diese Leistungen erst mit dem Eintritt des biologischen Ereignisses fällig werden (§ 1 BetrAVG). Das biologische Ereignis ist bei der

- Altersversorgung das altersbedingte Ausscheiden aus dem Arbeitsleben,
- Invaliditätsversorgung der Invaliditätseintritt,
- Hinterbliebenenversorgung der Tod des Arbeitnehmers.

Die entsprechenden Leistungen müssen dem Arbeitnehmer verbindlich zugesagt sein.

Der Zweck der Leistung muss immer die Versorgung beim Ausscheiden aus dem Arbeitsleben sein. Altersversorgungsleistungen werden grundsätzlich nur dann als betriebliche Altersversorgung anerkannt, wenn sie frühestens mit dem 60. Lebensjahr beginnen. Bei bestimmten Berufsgruppen (z. B. Piloten), bei denen schon vor dem 60. Lebensjahr Versorgungsleistungen üblich sind, können betriebliche Altersversorgungsleistungen auch schon vor dem 60. Lebensjahr in Anspruch genommen werden.

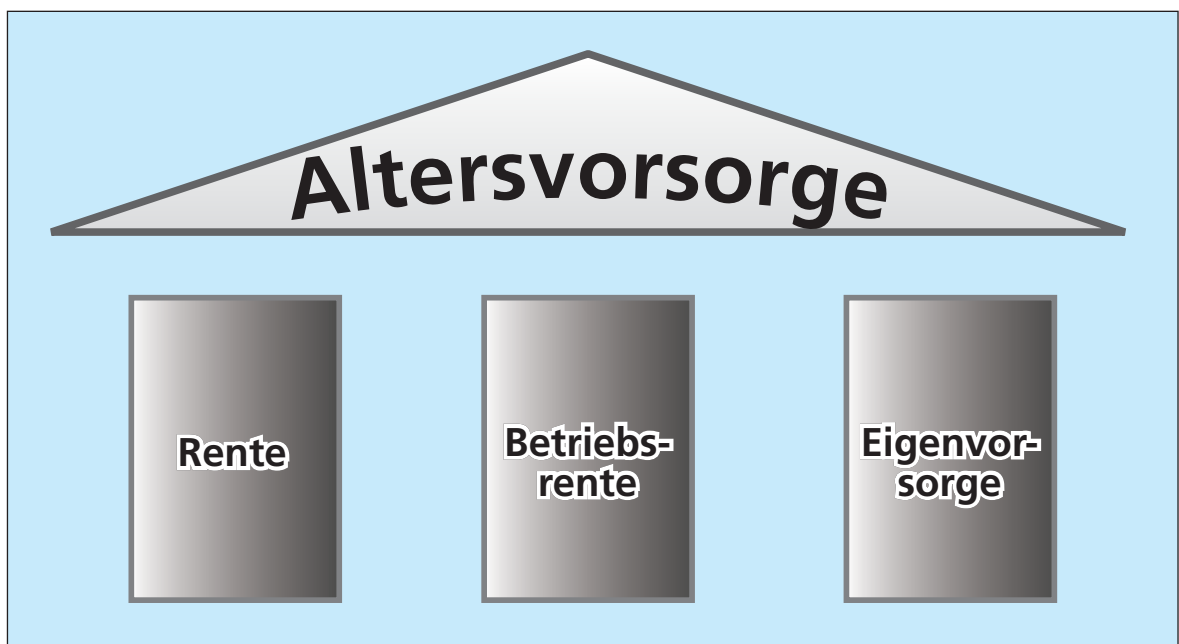
Die betriebliche Altersversorgung finanzieren:

- Arbeitgeber,
- Arbeitnehmer oder
- beide gemeinsam.

1.1 *Drei-Säulen-Theorie*

In Deutschland beruht die Altersvorsorge auf drei Säulen:

- gesetzliche Rentenversicherung (1. Säule),
- betriebliche Altersversorgung (2. Säule),
- private Altersvorsorge (3. Säule).



In Zukunft wird neben der betrieblichen Altersversorgung die dritte Säule der Altersvorsorge, die privat finanzierte und kapitalgedeckte Altersvorsorge, an Bedeutung gewinnen (Riester-Rente). Durch sie soll die reduzierte Rente (Rentenreform 2001) mindestens zum Teil abgemildert oder ausgeglichen werden.

1.2 Drei-Schichten-Theorie

Die Rürup-Kommission hat vorgeschlagen, die Drei-Säulen-Theorie durch die Drei-Schichten-Theorie abzulösen. Für diese Theorie ist die steuerliche Behandlung der Beiträge und Leistungen maßgebend.

Die Altersvorsorge wird nach dieser Theorie in drei Schichten eingeteilt.

1. Schicht	Basisversorgung (Leibrenten und Beamtenpensionen).
2. Schicht	Zusatzversorgung (betriebliche Altersversorgung und Riester-Rente).
3. Schicht	Kapitalanlageprodukte einschließlich vor dem 1. Januar 2005 abgeschlossener und mit Beitragszahlung belegter Lebens- und Rentenversicherungen (Altersvorsorgeverträge). Restversorgung: Lebens- und Rentenversicherungen außerhalb der Basis- und Zusatzversorgung (Neuverträge seit 1. Januar 2005).

■ Basisversorgung

Für die Basisversorgung gilt seit 1. Januar 2005 die steuerliche Freistellung der Altersvorsorgeaufwendungen während der Erwerbsphase und im Gegenzug die volle Besteuerung der daraus resultierenden Einnahmen im Rentenalter (nachgelagerte Besteuerung). Dafür gelten Übergangsregelungen nach dem Prinzip „kommunizierender Röhren“. Bei den steuerlich geförderten Vorsorgemaßnahmen der Basisversorgung muss es sich um solche handeln, bei denen die angesparten Beiträge auch tatsächlich zur Altersvorsorge verwendet werden. Es muss sich also um Leibrenten handeln, die Zahlung einer monatlichen, auf das Leben des Steuerpflichtigen bezogenen lebenslangen Leibrente zum Ziel haben.

■ Zusatzversorgung

Zur Zusatzversorgung gehören die:

- betriebliche Altersversorgung,
- Riester-Rente, die als private kapitalgedeckte Altersvorsorge (§§ 10a, 82 ff EStG) auch im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung einsetzbar ist (§ 1a Abs. 3 BetrAVG).

■ **Sonstige Vorsorge durch Kapitalanlageprodukte**

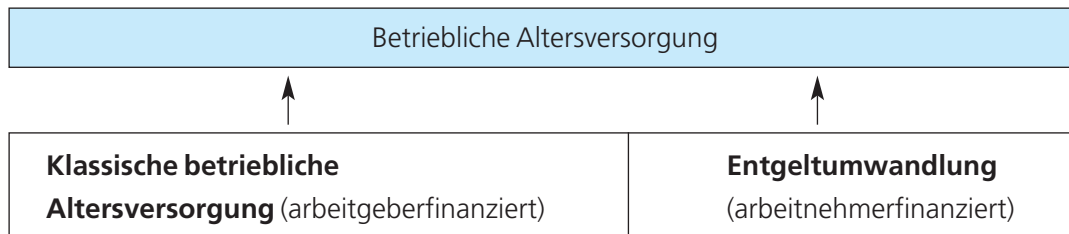
Zur sonstigen Vorsorge gehören auch die vor dem 1. Januar 2005 abgeschlossenen und mit Beitragszahlung belegten **Lebens- und Rentenversicherungen**. Dies können Maßnahmen sein, für deren Beiträge bereits Vorsorgeaufwendungen absetzbar waren, und die nach neuem Recht nicht unter die Altersvorsorge der Basis- oder Zusatzversorgung fallen, z. B.

- Risikoversicherungen mit Leistungen ausschließlich für den Todesfall,
- private und gesetzliche Kranken-, Pflege-, Unfall-, Haftpflicht- und Arbeitslosenversicherung, selbstständige Erwerbs- und Berufsunfähigkeitsversicherung,
- private Renten- und Kapitallebensversicherungen, die bisher als Vorsorgeaufwendungen begünstigt waren und bei denen die Laufzeit vor dem 1. Januar 2005 beginnt und der erste Beitrag vor dem 1. Januar 2005 tatsächlich gezahlt wurde (Altverträge).
- Darüber hinaus gibt es seit dem 1. Januar 2005 Lebens- und Rentenversicherungen außerhalb der Basis- und Zusatzversorgung. Hier handelt es sich um Lebens- und Rentenversicherungen, die nicht die Merkmale einer Leibrente der Basisversorgung erfüllen und nicht zur Zusatzversorgung gehören und nach dem 31. Dezember 2004 abgeschlossen werden.

2 *Bereiche der betrieblichen Altersversorgung*

Die betriebliche Altersversorgung ist die zweite Säule der Altersvorsorge. Seit 2002 kann man sie in zwei Bereiche aufteilen, nämlich in:

- klassische betriebliche Altersversorgung und
- Entgeldumwandlung.



Die beiden Bereiche unterscheiden sich im Wesentlichen durch ihre Finanzierung. Die „klassische betriebliche Altersversorgung“ wird grundsätzlich vom Arbeitgeber finanziert. Sie beruht auf seiner Zusage, mit der er sich verpflichtet, bei Eintritt eines biologischen Ereignisses den Arbeitnehmern Leistungen zu gewähren der

- Altersversorgung,
- Invaliditätsversorgung oder
- Hinterbliebenenversorgung.

2.1 *Klassische betriebliche Altersversorgung*

Leistungen der klassischen betrieblichen Altersversorgung sind grundsätzlich **freiwillige soziale Leistungen**, die ein Arbeitgeber den bei ihm Beschäftigten aus Anlass des Arbeitsverhältnisses zum Zwecke der Versorgung im Alter, bei Invalidität und nach dem Tod des Begünstigten dessen Hinterbliebenen erbringt (§ 1 Abs. 1 BetrAVG). Eine Betriebsrente sichert diese Risiken ab. Neben laufenden Rentenzahlungen erfüllen auch einmalige Kapitalzuwendungen oder Gutschriften von Gewinnbeteiligungen die Merkmale der betrieblichen Altersversorgung. Es kommt allein auf den Versorgungszweck an. Die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung ersetzen nicht die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung, sondern sie ergänzen sie.

2.2 *Entgeltumwandlung*

Die Entgeltumwandlung hingegen finanziert der Arbeitnehmer, denn er verzichtet auf die Barauszahlung eines Teils seines Lohn oder Gehalts und der Arbeitgeber gibt im Gegenzug eine wertgleiche Versorgungszusage ab. Es handelt sich um eine betrieblich organisierte Eigenvorsorge für Arbeitnehmer, die sie selbst finanzieren (Näheres siehe Ziffer 15).

3 Zusagearten und Zusageformen

Die Zusagearten einer Versorgungszusage sind:

- Leistungszusagen (Gesamtversorgungszusage, dynamische Zusage, Festbeitragszusage),
- beitragsorientierte Leistungszusage,
- Beitragszusage mit Mindestleistung,
- Entgeltumwandlungszusage und
- Eigenbeitragszusagen.

3.1 Leistungszusage

Mit einer Leistungszusage sichert der Arbeitgeber den Arbeitnehmern bei Eintritt eines Versorgungsfalles eine bestimmte Leistung zu. Sie ist die **klassische Zusageform** der betrieblichen Altersversorgung.

Leistungszusage (Gesamtversorgungszusage)	
Bemessungsentgelt	3.000 €
Anrechnungszeit (Jahre der Versorgungszusage)	35 Jahre
Berechnung der Gesamtversorgung	
Erste zehn Jahre	35 %
11. bis 25. Jahr je zwei Prozent	30 %
26. bis 30. Jahr je ein Prozent	5 %
Versorgungsniveau (Höchstbegrenzungsklausel)	70 %
Gesamtversorgung (70 Prozent von 3.000 €)	2.100 €
Gesetzliche Rente	1.230 €
Betriebsrente	870 €

Bei einer **Leistungszusage** übernimmt der Arbeitgeber alle Risiken – auch die des Wirtschaftens der Versorgungszusage. Wird die gesetzliche Rente bei einer Gesamtversorgungszusage durch den Gesetzgeber abgesenkt, dann erhöht sich die Betriebsrente entsprechend:

Gesamtversorgungszusage (vor Absenken der gesetzlichen Rente)	
Gesamtversorgung = 70 Prozent von 3.000 €	2.100 €
Gesetzliche Rente	1.230 €
Betriebsrente	870 €

Vermindert sich die gesetzliche Rente um ein Prozent, dann erhöht sich die Betriebsrente wie folgt:

Gesamtversorgungszusage (nach Absenken der gesetzlichen Rente)	
Gesamtversorgung = 70 Prozent von 3.000 €	2.100 €
Gesetzliche Rente	1.218 €
Betriebsrente	882 €

Es ist zu erwarten, dass die Leistungszusagen künftig an Bedeutung verlieren werden. Beitragsorientierte Leistungszusagen oder Beitragszusagen mit Mindestleistung werden sie wohl weitgehend ersetzen.

3.2 Beitragsorientierte Leistungszusage

Bei einer **beitragsorientierten Leistungszusage** verpflichtet sich der Arbeitgeber, bestimmte Beiträge in eine Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umzuwandeln. Sie kann arbeitgeber-, arbeitnehmer- oder mischfinanziert sein. Sie legt zunächst den Aufwand (Beitrag) und nicht die Leistung einer betrieblichen Altersversorgung fest. Der Beitrag wird nach den Rechnungsgrundlagen des Versorgungsträgers in eine Leistung umgerechnet. Damit wird der zugesagte Beitrag mit den daraus resultierenden Leistungen zu einer Zusageform verbunden.

Die beitragsorientierte Leistungszusage wird wohl künftig an praktischer Bedeutung gewinnen und die klassische Zusageform Leistungszusage weitgehend ablösen.

3.3 Beitragszusage mit Mindestleistung

Mit der **Rentenreform 2001** wurde zusätzlich die Beitragszusage mit Mindestleistung als weitere Zusageart eingeführt. Bei ihr verpflichtet sich der Arbeitgeber, Beiträge an einen externen Versorgungsträger zu zahlen. Im Versorgungsfall erhält der Arbeitnehmer die sich daraus ergebenden Leistungen (Beiträge plus Erträge). Zusätzlich übernimmt der Arbeitgeber die Garantie dafür, dass für die Versorgung mindestens die Summe zugesagter Beiträge zur Verfügung steht (Einstandspflicht). Diese Zusageform ist nur realisierbar über eine Versicherung (Pensionsfonds, Pensionskasse und Direktversicherung, Näheres siehe Ziffer 4).

Der Gesetzgeber hat die **Mindestleistungspflicht des Arbeitgebers** aus sozialen Gründen eingeführt, damit die Arbeitnehmer nicht allein das Risiko der Vermögensanlage tragen. Die Mindestleistungspflicht kann insbesondere bei Pensionsfonds von Bedeutung sein, weil dort das Risiko höher ist als bei den beiden anderen versicherungsförmigen Durchführungswegen.

Um vorzeitigen Risiken (Invalidität, Todesfall) vorzubeugen, können auch bei dieser Zusage Beitragsbestandteile für Erwerbsminderungs- oder Hinterbliebenenversorgung verwendet werden. Dadurch vermindert sich die Mindestleistung entsprechend. Eine gesetzliche Anpassungspflicht (Anpassung von Betriebsrenten) der Leistung besteht bei dieser Zusageform nicht (§ 16 Abs. 3 Nr. 3 BetrAVG), weil keine bestimmte Leistung, sondern nur ein bestimmter Beitrag vom Arbeitgeber zugesagt worden ist.

Dies gilt auch dann, wenn die Anwartschaft auf einer **Entgeltumwandlung** beruht. Vertraglich kann allerdings eine Anpassung vereinbart werden (beispielsweise jährliche Anpassung mit einem Prozent, „Garantieanpassung“).

Bei Leistung aus einem **Pensionsfonds** sind Beiträge an den Pensions-Sicherungs-Verein auf Gegenseitigkeit (PSVaG) zu entrichten. Der PSVaG hat im Einstandsfall (beispielsweise bei Insolvenz des Arbeitgebers) nur dann die Mindestverpflichtung zu leisten, wenn der Pensionsfonds Verluste gemacht hat. Auch bei einer Beitragszusage mit Mindestleistung gelten die allgemeinen gesetzlichen Unverfallbarkeitsregelungen.

3.4 Entgeltumwandlungszusage

Eine Entgeltumwandlungszusage liegt vor, wenn der Arbeitnehmer auf die Barauszahlung eines Teils seines künftigen Bruttoarbeitsentgelts verzichtet und der Arbeitgeber im Gegenzug eine entsprechende wertgleiche Versorgungszusage abgibt. Der Anspruch des Arbeitnehmers auf die Auszahlung des umzuwandelnden Teils seines Entgelts geht unter und wird durch den Anspruch auf Versorgung (nachträglicher Lohn) ersetzt.

Die Entgeltumwandlung ist **keine eigene Zusageform**. Es geht um die Mittelherkunft, also

darum, dass nicht der Arbeitgeber, sondern der Arbeitnehmer den Aufwand für die betriebliche Altersversorgung wirtschaftlich trägt (Näheres siehe Ziffer 15).

3.5 Eigenbeitragszusage

Zum 1. Juli 2002 ist durch das **Hüttenknappschaftliche Zusatzversicherungsneuregelungsgesetz** § 1 Abs. 2 BetrAVG um die Ziffer 4 erweitert worden. Hiernach kann sich die Versorgungszusage des Arbeitgebers auch auf Leistungen beziehen, die der Arbeitnehmer mit Beiträgen aus seinem Nettoarbeitsentgelt finanziert. Dafür stehen nur Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds zur Verfügung (Näheres siehe Ziffer 4).

Damit sind auch Eigenbeiträge, mit denen Versorgungsleistungen gesteigert werden können, dem Schutzbereich des Betriebsrentengesetzes unterstellt. Dies gilt jedoch nur, wenn die Leistungen im Kapitaldeckungs- und nicht im Umlageverfahren finanziert werden. Deshalb bleiben weite Teile der betrieblichen Altersversorgung im öffentlichen Dienst (VBL/ZVK) von der Eigenbeitragszusage ausgeschlossen.

Für die Eigenbeitragszusage sind grundsätzlich die Regelungen für die Entgeltumwandlung anzuwenden. Dies bezieht sich aber nur auf die Vorschriften im BetrAVG, nicht aber auf die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen der Entgeltumwandlung. Der Rechtsanspruch auf Fortführung der Versorgung beim Ausscheiden aus dem Betrieb gilt bei Pensionskassen nur mit Einschränkungen (§ 30e BetrAVG).

4 Durchführungswege

Das BetrAVG sieht für die betriebliche Altersversorgung **fünf Durchführungswege** vor. Das sind:

- Direktzusage,
- Unterstützungskasse sowie die versicherungsförmigen Durchführungswege,
- Direktversicherung,
- Pensionskasse,
- Pensionsfonds.

Die Entgeltumwandlung ist kein Durchführungsweg, sondern eine Zusageform. Sie kann über jeden Durchführungsweg des BetrAVG laufen. „Durchführungsweg“ ist ein technischer Begriff, auf welche arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtliche sowie ggf. versicherungsrechtliche Weise betriebliche Altersversorgung realisiert wird.

In den **versicherungsförmigen Durchführungswegen** Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds wird nach dem Kapitaldeckungsverfahren gearbeitet (mit Ausnahme der umlagefinanzierten Pensionskassen im öffentlichen Dienst – VBL/ZVK). Bei einer Unterstützungskasse ist die Rückdeckung durch eine Rückdeckungskasse üblich; auch bei einer Direktzusage ist sie häufig anzutreffen.

Welche Durchführungswege gewählt werden, bestimmt der Arbeitgeber grundsätzlich allein. Bei der Entgeltumwandlung ist dies kritisch zu sehen und erst noch von den Arbeitsgerichten zu klären.

Jeder Durchführungsweg hat Vor- und Nachteile. Den idealen Durchführungsweg für alle Betriebe und für alle Arbeitnehmer eines Betriebes gibt es nicht. Der Königsweg liegt deshalb in einer intelligenten Kombination, die für jeden Betrieb speziell konzipiert werden muss.

4.1 Direktzusage

Die Direktzusage (Pensionszusage) ist der einzige **interne Durchführungsweg** der betrieblichen Altersversorgung. Sie ist eine unmittelbare Versorgungszusage. Die Arbeitnehmer haben auf die zugesagten Leistungen einen **Rechtsanspruch**. Eine Direktzusage liegt vor, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmern wegen eines Arbeitsverhältnisses Leistungen der betrieblichen Altersversorgung ohne Einschaltung eines Dritten zusagt (§ 1 Abs. 1 BetrAVG).

Der Arbeitgeber selbst ist der Versorgungsträger, er erbringt die zugesagte Versorgungsleistung. Er steht für die abgesicherten biometrischen Risiken (Alter, Invalidität, Tod) ein und trägt das Kapitalanlagerisiko. Die Finanzierung erfolgt im Unternehmen über Pensionsrückstellungen. Das zur späteren Versorgung erforderliche Kapital wird im Unternehmen angesammelt und im Versorgungsfall als nachträglicher Arbeitslohn ausgezahlt. Zur Risikobegrenzung werden dafür vom Arbeitgeber häufig Rückdeckungsversicherungen abgeschlossen. Eine Rückdeckungsversicherung ist keine Direktversicherung. Bei einer Direktzusage erbringt der Arbeitgeber die erforderlichen Aufwendungen; eine Entgeltumwandlung ist zulässig, Riester-Förderung nicht. Die **Zahlung von Eigenbeiträgen ist nicht möglich**. Wie der Arbeitgeber die späteren Versorgungsleistungen finanziert, bleibt ihm überlassen.

Aufwendungen des Arbeitgebers sind **steuerfreie Betriebsausgaben**. Beim Arbeitnehmer stellen sie keinen Zufluss dar und lösen damit keine Steuerpflicht aus. Beiträge für eine Entgeltumwandlung sind steuerfrei.

Sozialversicherung: Aufwendungen des Arbeitgebers sind beitragsfrei. Für die Entgeltumwandlung besteht bis 2008 Beitragsfreiheit bis zu einer Umwandlungsgrenze von vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung. Bei einer Direktzusage sind neben einer lebenslangen Rente **auch einmalige Kapitalauszahlungen zulässig**. Neben den Altersleistungen kann der Leistungsplan auch eine Invaliden- und Hinterbliebenenversorgung vorsehen.

Die Leistungen sind steuerpflichtig (nachgelagerte Besteuerung). Es gilt der Versorgungsfreibetrag von derzeit 3.072 €, der ab 2005 für Neuzugänge schrittweise gesenkt wird, sowie der Werbungskosten-Pauschbetrag von 102 €. Anzumerken ist, dass die Direktzusage wegen der erwachsenen Belastung für Kleinbetriebe nicht geeignet ist.

4.2 Unterstützungskasse

Die Unterstützungskasse gehört zu den mittelbaren Versorgungszusagen, auf deren Leistungen formal gegenüber der Unterstützungskasse **kein Rechtsanspruch** besteht. Dieser besteht **nur gegen den Arbeitgeber** (Durchgriffshaftung). Die Unterstützungskasse ist eine rechtsfähige Versorgungseinrichtung. Sie erbringt im Auftrag des Arbeitgebers die zugesagten Versorgungsleistungen. Sie ist deshalb der verlängerte Arm des Arbeitgebers, der von ihm mit ausreichenden Finanzmitteln auszustatten ist, damit sie die zugesagten Leistungen erbringen kann.

Es ist zu **unterscheiden** zwischen

- Betriebs-Unterstützungskasse,
- Unternehmens-Unterstützungskasse,
- Konzern-Unterstützungskasse und
- Gruppen-Unterstützungskasse.

In allen Formen kann sie als pauschal dotierte oder als rückgedeckte Unterstützungskasse geführt werden. Die Unterstützungskasse (nicht der Arbeitgeber) nimmt mit einer Lebensversicherung oder Rückdeckungskasse die Rückdeckung der Versorgungsverpflichtungen vor (teilweise, partiell oder voll, kongruent). Eine Unterstützungskasse ist mit einem zweckgebundenen **Sondervermögen** ausgestattet. Der Arbeitgeber bringt die notwendigen Zuwendungen (Beiträge) allein auf. Die Arbeitnehmer dürfen an der Finanzierung einer Unterstützungskasse nicht beteiligt sein. Entgeltumwandlung ist zulässig, Riester-Förderung nicht. **Die Zahlung von Eigenbeiträgen ist nicht möglich.**

Beiträge zu einer **rückgedeckten Unterstützungskasse** sind im erforderlichen Umfang steuerfrei; Begrenzungen nach oben bestehen nicht, die Altersversorgung kann voll ausfinanziert werden. Es darf allerdings bei der Kasse zu keiner Überdotierung und beim Begünstigten zu keiner Überversorgung kommen. Die Beiträge des Arbeitgebers sind **steuerfreie Betriebsausgaben**. Beim Arbeitnehmer stellen sie keinen Zufluss dar und lösen damit keine Steuerpflicht aus. Die Beiträge zur Entgeltumwandlung sind steuerfrei.

Sozialversicherung: Beiträge des Arbeitgebers sind beitragsfrei. Für die Entgeltumwandlung besteht bis 2008 Beitragsfreiheit bis zu einer Umwandlungsgrenze von vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung.

Bei einer Unterstützungskasse sind neben lebenslanger Rente **einmalige Kapitalauszahlungen zulässig**. Neben den Altersleistungen kann der Leistungsplan auch eine Invaliden- und Hinterbliebenenversorgung vorsehen.

Die Leistungen sind steuerpflichtig (nachgelagerte Besteuerung). Es gilt der Vorsorgungsfreibetrag von derzeit 3.072 €, der ab 2005 für Neuzugänge schrittweise gesenkt wird und der Werbungskosten-Pauschbetrag von 102 €.

4.3 Direktversicherung

Die **Direktversicherung** ist ein externer Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung. Sie gehört zu den mittelbaren Versorgungszusagen. Sie ist für alle Betriebe geeignet.

Eine Direktversicherung liegt vor, wenn im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung durch den Arbeitgeber eine Lebensversicherung auf das Leben des Arbeitnehmers abgeschlossen wird und der Arbeitnehmer oder seine Hinterbliebenen auf die Leistungen der Versicherung ganz oder teilweise widerruflich oder unwiderruflich bezugsberechtigt sind. Der Arbeitgeber beauftragt das Versicherungsunternehmen, die zugesagten Versorgungsleistungen zu erbringen.

Folgende Versicherungsformen sind möglich:

- Kapitalversicherung,
- Risikolebensversicherung,
- Rentenversicherung und
- fondsgebundene Lebensversicherung.

Bei einer Direktversicherung bringt der Arbeitgeber die notwendigen Beiträge auf. Entgeltumwandlung ist **zulässig**, Riester-Förderung ebenfalls, ebenso die **Zahlung von Eigenbeiträgen**.

Seit 1. Januar 2005 gilt die Steuerbefreiung des § 3 Nr. 63 EStG auch für die Direktversicherung; die Möglichkeit der Pauschalbesteuerung entfällt zugleich. Für Altverträge (vor dem 1. Januar 2005 abgeschlossen und mit Beitragszahlung belegt) konnte der Arbeitnehmer bis zum 30. Juni 2005 auf die Steuerbefreiung verzichten und die Fortführung der Pauschalsteuer beantragen. Beiträge sind bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung steuerfrei; für den Wegfall der Pauschalbesteuerung gilt seit 1. Januar 2005 ein zusätzlicher steuerfreier Betrag von 1.800 €. Es kann sich um Arbeitgeberbeiträge handeln, um Entgeltumwandlung oder um Mischfinanzierung.

Sozialversicherung: Beiträge des Arbeitgebers sind bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung beitragsfrei. Für die Entgeltumwandlung besteht bis 2008 eine entsprechende Beitragsfreiheit. Der zusätzliche steuerliche Freibetrag von 1.800 € ist immer sozialabgabenpflichtig.

Bei einer Direktversicherung ist neben einer lebenslangen Rente auch eine **einmalige Kapitalauszahlung** zulässig. Neben den Altersleistungen kann der Leistungsplan auch eine Invaliden- und Hinterbliebenenversorgung vorsehen.

Die Leistungen aus steuerfreien Beiträgen (§ 3 Nr. 63 EStG) sind steuerpflichtig (nachgelagerte Besteuerung).

Die Leistungen nach § 40b EStG aus den **pauschalbesteuerten Altverträgen** (vorgelagerte Besteuerung) werden bei Rentenzahlungen mit dem **Ertragsanteil** besteuert; Kapitalzahlungen sind steuerfrei, wenn der Vertrag eine Mindestlaufzeit von zwölf Jahren hat und mindestens fünf Jahre Beiträge gezahlt wurden.

4.4 Pensionskasse

Die Pensionskasse ist eine **rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtung**. Sie erbringt im Auftrag des Arbeitgebers die zugesagten Versorgungsleistungen, auf die ein **Rechtsanspruch** besteht.

Pensionskassen beschränken sich auf die betriebliche Altersversorgung und sind entsprechend spezialisiert und optimiert. Das unterscheidet sie auch von der Direktversicherung, die von Lebensversicherungsunternehmen neben vielen anderen Produkten angeboten wird.

Es ist zu unterscheiden zwischen Pensionskassen, die kapitalgedeckte Versorgungsleistungen zu-

sagen, und Pensionskassen im öffentlichen Dienst (VBL/ZVK), die Versorgungen auf der Basis einer Umlagefinanzierung gewähren. Hier gibt es steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Unterschiede.

Bei einer kapitalgedeckten Pensionskasse zahlt der Arbeitgeber die notwendigen Beiträge. Entgeltumwandlung ist zulässig, Riester-Förderung ebenfalls, ebenso die **Zahlung von Eigenbeiträgen**.

Beiträge sind bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung steuerfrei; für den Wegfall der Pauschalbesteuerung gilt seit 1. Januar 2005 ein zusätzlicher steuerfreier Betrag von 1.800 €. Es kann sich um Arbeitgeberbeiträge handeln, um Entgeltumwandlung oder um Mischfinanzierung.

Für Altfälle, für die vor dem 1. Januar 2005 eine Pensionskassenzusage erteilt und mit Beitragszahlung belegt ist, konnte der Arbeitnehmer die Fortführung der Pauschalbesteuerung beantragen.

Sozialversicherung: Beiträge des Arbeitgebers sind bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung beitragsfrei. Für die Entgeltumwandlung besteht bis 2008 eine entsprechende Beitragsfreiheit. Der zusätzliche steuerliche Freibetrag von 1.800 € ist immer sozialabgabenpflichtig.

Bei einer Pensionskasse sind neben einer lebenslangen Rente **auch einmalige Kapitalauszahlungen zulässig**. Neben den Altersleistungen ist auch eine Invaliden- und Hinterbliebenenversorgung möglich.

Die Leistungen aus steuerfreien Beiträgen sind steuerpflichtig (nachgelagerte Besteuerung). Die Leistungen aus den pauschalbesteuerten Altverträgen (vorgelagerte Besteuerung) werden bei Rentenzahlung mit dem Ertragsanteil besteuert. Kapitalzahlungen sind steuerfrei, wenn der Vertrag eine Mindestlaufzeit von zwölf Jahren hat und mindestens fünf Jahre Beiträge gezahlt wurden.

4.5 Pensionsfonds

Der Pensionsfonds ist eine **rechtsfähige Versorgungseinrichtung**. Er erbringt im Auftrag des Arbeitgebers die zugesagten Versorgungsleistungen, auf die ein **Rechtsanspruch** besteht.

- Bei einem Pensionsfonds zahlt der Arbeitgeber die notwendigen Beiträge. Entgeltumwandlung ist zulässig, Riester-Förderung ebenfalls, ebenso die Zahlung von Eigenbeiträgen.

Sozialversicherung: Beiträge des Arbeitgebers sind bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung beitragsfrei. Für eine Entgeltumwandlung besteht eine entsprechende Beitragsbefreiung bis Ende 2008. Der zusätzliche Festbetrag von 1.800 € ist immer sozialabgabenpflichtig.

Neben den Altersleistungen kann der Leistungs- oder Pensionsplan auch eine Invaliden- und Hinterbliebenenversorgung vorsehen.

Einmalige Kapitalauszahlungen sind beim Pensionsfonds **nicht zulässig**. Der Pensionsfonds kann seine Leistungen nur in Form einer lebenslangen Rente oder als Auszahlungsplan erbringen. Bei seinen Leistungen handelt es sich um eine Leibrente; bei Waisen um eine abgekürzte Leibrente (Zeitrente).

Die Leistungen sind steuerpflichtig (nachgelagerte Besteuerung).

4.6 *Mitbestimmung des Betriebsrates*

Der Arbeitgeber bestimmt grundsätzlich allein, welche Durchführungswege gewählt werden, denn die unterschiedlichen Durchführungswege können zu unterschiedlichen Organisationsformen führen und den Verwaltungs- und Kostenaufwand eines Betriebes beeinflussen.

Auch ist die steuerliche Situation zwischen Direktzusage und Unterstützungskasse einerseits und Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds andererseits unterschiedlich. Die Gerichte verneinen das zwingende Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats für diesen Bereich, weil damit in den Kern der Unternehmensfreiheit (Art. 2 GG) eingegriffen würde.

Allerdings können Arbeitgeber und Betriebsrat Fragen der betrieblichen Altersversorgung im Rahmen von freiwilligen Betriebsvereinbarungen regeln. Zu beachten ist, dass ein Arbeitnehmer auf Versorgungsansprüche, die auf einer Betriebsvereinbarung beruhen, nur mit Zustimmung des Betriebsrates verzichten kann (§ 77 Abs. 4 Satz 2 BetrVG).

5 *Anspruchsgrundlagen*

Bei der betrieblichen Altersversorgung gibt es folgende Anspruchsgrundlagen:

- Einzelzusage,
- Gesamtzusage,
- vertragliche Einheitsregelung,
- betriebliche Übung,
- Gleichbehandlung,
- Regelungsabrede,
- Betriebsvereinbarung,
- Tarifvertrag oder
- Gesetz.

5.1 *Einzelzusage*

Eine Einzelzusage liegt vor, wenn sich der Arbeitgeber einzelvertraglich verpflichtet, einem bestimmten Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung zu zahlen.

Einzelvertragliche Versorgungszusagen kommen dadurch zustande, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Versorgung zusagt und dieser das **Angebot annimmt**. Es kann sich um ausdrückliche oder stillschweigende Erklärungen handeln, es muss der entsprechende Bindungswille bestehen. An einer Erklärung des Arbeitgebers fehlt es, wenn dieser einer Versorgungskasse beitrifft und er satzungsgemäß verpflichtet ist, die Arbeitnehmer anzumelden.

5.2 *Gesamtzusage*

Eine Gesamtzusage liegt vor, wenn der Arbeitgeber einseitig gegenüber den Arbeitnehmern erklärt, unter bestimmten Voraussetzungen eine betriebliche Altersversorgung zu gewähren, z. B. durch Veröffentlichung einer schriftlichen **Ruhegeldordnung**. Die Veröffentlichung kann durch Aushang am Schwarzen Brett, in einem Rundschreiben, per Aushändigung der

Versorgungsordnung an den Betriebsrat oder die Arbeitnehmer oder durch die Bekanntgabe in einer Betriebsversammlung erfolgen.

Die Gesamtzusage ist ein Vertragsangebot an jeden einzelnen Arbeitnehmer. Bei ihr wird eine **ausdrückliche Annahme** durch den Arbeitnehmer **nicht erwartet**, sie ist auch nicht erforderlich. Die Annahme des Angebots kann sich mit einer ausdrücklichen Bestätigung der Ruhegeldordnung vollziehen, sie kann aber auch durch eine konkludente Handlung erfolgen. Da eine Gesamtzusage über eine betriebliche Altersversorgung in der Regel den betroffenen Arbeitnehmern nur Vorteile bringt, ist eine ausdrückliche Annahmeerklärung nicht zu erwarten.

Die Gesamtzusage ist eine einseitige vertragliche Verpflichtungserklärung des Arbeitgebers mit einem kollektiven Bezug, die zum Inhalt des Arbeitsvertrages wird. Da sie eine Individualzusage ist, kann sie mit Mitteln des individuellen Arbeitsrechts abgeändert werden.

Individualrechtliche Änderungsmöglichkeiten sind:

- Aufhebungs- oder Änderungsvertrag,
- Änderungskündigung,
- Kündigung oder
- Widerruf.

Eine Gesamtzusage kann wirksam abgelöst werden, wenn sich der Arbeitgeber bei der Zusage vorbehalten hat, sie abändern oder widerrufen zu können. Die Gesamtzusage kann auch durch eine ungünstigere nachfolgende Betriebsvereinbarung geändert werden, wenn sie offen für eine Betriebsvereinbarung ist. Dies ist sie unter anderen, wenn bei der Bekanntgabe der Gesamtzusage darauf hingewiesen wurde, dass die Versorgungsordnung mit dem Betriebsrat abgestimmt ist oder wenn in der Vergangenheit der Betriebsrat an Entwicklung und Änderungen der Versorgungsordnung beteiligt war.

Der Hinweis darauf, dass eine an sich mitbestimmungsfreie Regelung mit dem Betriebsrat gemeinsam ausgestaltet wird oder wurde, schließt grundsätzlich den Vorbehalt ein, sie künftig durch eine Betriebsvereinbarung ändern zu können.

5.3 Vertragliche Einheitsregelung

Vertragliche Einheitsregelungen kommen auf gleiche Weise wie einzelvertragliche Versorgungszusagen zustande. Sie sind leichter durch Betriebsvereinbarungen ablösbar. Allerdings muss der kollektive Bezug für die Arbeitnehmer erkennbar sein.

Bei einer vertraglichen Einheitsregelung unterbreitet der Arbeitgeber den Arbeitnehmern oder einer Gruppe von ihnen ein Vertragsangebot auf eine freiwillige soziale Leistung (Versorgungszusage), das von den Arbeitnehmern **ausdrücklich anzunehmen ist**, beispielsweise mit einer Unterschrift.

Eine vertragliche Einheitsregelung kommt immer durch übereinstimmende Willenserklärungen von Arbeitgeber und Arbeitnehmern zustande. Sie wird Inhalt des Arbeitsvertrages.

Für eine Änderung der vertraglichen Einheitsregelung gelten in die gleichen Grundsätze wie bei einer Gesamtzusage. Da es sich um Individualzusagen mit einem Kollektivbezug handelt, sind sie mit den Mitteln des individuellen Arbeitsrechts abänderbar. **Individualrechtliche Änderungsmöglichkeiten** sind:

- Aufhebungs- oder Änderungsvertrag,
- Kündigung,
- Änderungskündigung oder
- Widerruf.

5.4 Betriebliche Übung

Die betriebliche Übung ist im Betriebsrentengesetz ausdrücklich als Anspruchsgrundlage aufgeführt (§ 1b Abs. 1 Satz 4 BetrAVG).

Sie liegt dann vor, wenn der Arbeitgeber eine bestimmte Verhaltensweise **regelmäßig wiederholt** (Gewohnheitsrecht), in dem er z. B. jährlich ohne Vorbehalt Sonderzahlungen gewährt oder wenn er nach Rentenbeginn seinen früheren Arbeitnehmern eine Betriebsrente zahlt, ohne vorher eine ausdrückliche Versorgungszusage abgegeben zu haben.

Im letzten Fall findet das Betriebsrentengesetz auch dann Anwendung, wenn eine ausdrückliche Versorgungszusage nicht erteilt wurde.

Bei einem Rechtsanspruch auf Grund einer betrieblichen Übung sind zwei Fragen zu prüfen:

- War das Verhalten des Arbeitgebers in der Vergangenheit durch seine **Regelmäßigkeit** geeignet, bei den Arbeitnehmern **Vertrauen** oder den Eindruck einer vertraglichen Bindung zu erwecken?
- Wenn ja ist weiter zu prüfen, in wieweit die Übung inhaltlich reicht, das heißt, **welches Verhalten** die Begünstigten vom Arbeitgeber auch **künftig erwarten dürfen**.
- Erbringt jedoch der Arbeitgeber insbesondere Leistungen bereits auf einer anderen Anspruchsgrundlage, kann eine betriebliche Übung nicht entstehen. Liegt eine betriebliche Übung vor, so wird sie Bestandteil des Arbeitsverhältnisses mit der Folge, dass sie nicht ohne Weiteres einseitig beseitigt werden kann. Für den Fall, dass die Leistungen widerrufen erfolgt sind, kann diese Verpflichtung vom Arbeitgeber einseitig für die Zukunft widerrufen werden. Im Fall der vorbehaltlosen Leistung kommt lediglich eine einvernehmliche Vertragsänderung oder eine Änderungskündigung in Betracht.

5.5 Gleichbehandlung

Bei der betrieblichen Altersversorgung verbietet es der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz, Arbeitnehmer oder Gruppen willkürlich und sachfremd gegenüber vergleichbaren Arbeitnehmern ungleich zu behandeln.

Es ist grundsätzlich unzulässig, zu unterscheiden zwischen:

- Frauen und Männern,
- Voll- und Teilzeitbeschäftigten oder
- Arbeitern und Angestellten.

Beispiel: Sagt der Arbeitgeber den Arbeitnehmern eine Witwenversorgung zu, aber keine Witwerversorgung, so liegt eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vor. Stichtagsregelungen sind hingegen zulässig.

Deshalb verstößt beispielsweise die Schließung eines Versorgungswerks für neu einzustellende Arbeitnehmer nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, selbst wenn es für schon beschäftigte Arbeitnehmer bei der bisherigen Zusage bleibt.

Der Gleichbehandlungsgrundsatz **verbietet es jedoch nicht, einzelne Arbeitnehmer zu begünstigen**. Wird ein einzelner Arbeitnehmer besser gestellt als andere, können die anderen Arbeitnehmer daraus keinen Anspruch auf Gleichbehandlung herleiten. Stellt aber der Arbeitgeber generalisierende Regeln für Leistungen einer betrieblichen Altersversorgung (Pensionsordnung) auf, dann hat er die Voraussetzungen dafür so festzulegen, dass weder einzelne Arbeitnehmer noch Gruppen von ihnen ohne sachlichen Grund ausgenommen oder schlechter gestellt sind.

Zu beachten ist, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht nur für die direkt betroffenen Begünstigten (Arbeitnehmer) gilt, sondern auch für die Hinterbliebenen.

5.6 *Regelungsabrede, Betriebsabsprache*

Regelungsabreden oder Betriebsabsprachen sind **formlose Übereinkünfte zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber**. Sie haben keine Normenwirkung, das heißt, sie wirken nicht unmittelbar und zwingend, sondern binden die Betriebsparteien nur schuldrechtlich.

5.7 *Betriebsvereinbarung*

Betriebsvereinbarungen werden als **kollektive Regelungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat** geschlossen. Sie gelten **unmittelbar und zwingend** und wirken von außen auf das Arbeitsverhältnis, ohne zum Bestandteil des Arbeitsvertrages zu werden. Sie verschaffen den Arbeitnehmern einen **verbindlichen Rechtsanspruch** auf die entsprechenden Leistungen. Der Begriff „Betriebsvereinbarung“ ist im Gesetz nicht näher definiert. Sie ist eine formbedürftige Vereinbarung (schriftlicher Vertrag), die zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber über Angelegenheiten abgeschlossen werden kann, die zu den Zuständigkeits- und Aufgabengebieten des Betriebsrats gehören.

Mit einer Betriebsvereinbarung kann der Arbeitgeber unter Beteiligung des Betriebsrats eine kollektive Versorgungszusage abgeben. Die betriebliche Altersversorgung ist eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers. Der Abschluss einer Betriebsvereinbarung über eine Versorgungszusage kann deshalb **nicht erzwungen werden**. Sie gehört in den Bereich der freiwilligen Mitbestimmung des § 88 BetrVG. Oft sind in ihr neben mitbestimmungsfreien auch mitbestimmungspflichtige Sachverhalte (beispielsweise der Leistungsplan) geregelt, so dass es sich dabei in der Regel um „teilmitbestimmte Betriebsvereinbarungen“ handelt.

Eine Betriebsvereinbarung mit einer Versorgungszusage hat der Arbeitgeber an geeigneter Stelle auszulegen, er hat sie bekannt zu machen. Wenn nichts anderes vereinbart ist, kann eine Betriebsvereinbarung über eine betriebliche Altersversorgung mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden.

Kündigt der Arbeitgeber eine teilmitbestimmte Betriebsvereinbarung über eine betriebliche Altersversorgung, so wirkt sie nach Ablauf der Kündigungsfrist nur mit den Teilen nach, die mitbestimmungspflichtig sind. Die mitbestimmungsfreien Regelungen wirken grundsätzlich nicht nach. Bei der Kündigung ist allerdings zu unterscheiden, ob sie wirksam ist und welche Rechtsfolgen sie hat.

5.8 Tarifvertrag

Tarifverträge können als Kollektivverträge Versorgungszusagen regeln. Die Bestimmungen des Tarifvertrages **gelten unmittelbar und zwingend nur für die beiderseits tarifgebundenen Arbeitgeber und Gewerkschaftsmitglieder**, oder für alle Arbeitnehmer, wenn der Tarifvertrag für **allgemeinverbindlich** erklärt wurde. Die Tarifnormen wirken wie ein Gesetz auf das Arbeitsverhältnis ein, auch ohne Kenntnis der tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Werden Versorgungszusagen in einem Tarifvertrag geregelt, kann nach § 17 Abs. 3 BetrAVG von sonst zwingenden Vorschriften des Gesetzes abgewichen werden. Eine gerichtliche Billigkeitskontrolle entfällt; ein Gericht kann aber prüfen, ob Verstöße vorliegen gegen

- das Grundgesetz,
- zwingende Gesetze oder
- Grundsätze des Arbeitsrechts.

Bei Änderungen von tariflichen Versorgungszusagen gilt wie bei Betriebsvereinbarungen die **Zeitkollisionsregel**: Der neue Vertrag tritt an die Stelle des alten Vertrages. Durch einen Tarifvertrag kann auch eine betriebliche Altersversorgung eingeführt und gestaltet werden. Dies ist insbesondere im öffentlichen Dienst der Fall.

5.9 Gesetz

Eine betriebliche Altersversorgung kann durch ein Gesetz gestaltet werden. **Ruhegeldgesetze** gibt es im Saarland, Bremen und Hamburg:

- Hüttenknappschaftliche Zusatzversicherung des Saarlandes,
- Bremisches Ruhelohngesetz und
- Ruhegeldgesetz Hamburg.

6 Anspruchsvoraussetzungen

Die Anspruchsvoraussetzungen für die Leistungen einer betrieblichen Altersversorgung sind in der Regel:

- der Eintritt des Versicherungsfalles in der gesetzlichen Rentenversicherung oder des Versorgungsfalles nach dem Beamtenrecht
- mit gleichzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses und
- Erfüllung der Wartezeit nach der geltenden Versorgungsordnung.

6.1 Versorgungsfall

Der Versorgungsfall ist ein biologisches Ereignis, das die Leistungspflicht des Versorgungsträgers auslöst:

- Erreichen der Regelaltersgrenze,
- Erreichen einer vorzeitigen Altersgrenze (§ 6 BetrAVG),
- Eintritt einer Erwerbsminderung (Invalidität),
- Tod des Begünstigten.

In den **Versorgungsordnungen** sind meistens keine eigenen Versorgungsfälle definiert, sondern sie stellen fast immer auf einen Versicherungsfall der gesetzlichen Rentenversicherung ab. Eine Ausnahme kann der Versicherungsfall „Berufsunfähigkeit“ oder Erwerbsminderung sein.

6.2 Wartezeit

Die Erfüllung der Wartezeit ist auch bei der betrieblichen Altersversorgung eine Leistungsvoraussetzung.

Sie wird in der Versorgungsordnung geregelt. Erst wenn sie erfüllt ist, entsteht ein Anspruch auf Leistungen. Der Arbeitnehmer muss eine bestimmte Zeit (Wartezeit)

- dem Betrieb angehört haben,
- in ihm tätig gewesen sein und
- eine Versorgungszusage haben.

Von der Wartezeit sind die Unverfallbarkeitsfristen zu unterscheiden. Das sind zwei unterschiedliche Begriffe, die nichts miteinander zu tun haben.

Scheidet ein Arbeitnehmer vor einem Versorgungsfall aus dem Arbeitsverhältnis aus und hat er die Unverfallbarkeitsfristen erfüllt, verfällt seine Anwartschaft nicht. Sieht die Versorgungsordnung eine längere Wartezeit vor (z. B. 15 Jahre), gilt das Folgende: Scheidet ein Arbeitnehmer vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis aus und hat er zum Zeitpunkt des Ausscheidens zwar eine unverfallbare Anwartschaft, aber die Wartezeit noch nicht erfüllt, kann er die Wartezeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bis zur festen Altersgrenze – in der Regel Vollendung des 65. Lebensjahres – noch erfüllen (§ 1b Abs. 1 Satz 5 BetrAVG).

Beispiel:

Wartezeit und Unverfallbarkeit	
Beginn des Arbeitsverhältnisses	1. Januar 1994
Alter bei Beginn des Arbeitsverhältnisses	30 Jahre
Wartezeit	15 Jahre
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	31. März 2006
Alter bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses	42 Jahre
Wartezeit erfüllt am	1. Januar 2009

Am 31. März 2006 hat der Begünstigte in diesem Fall die Unverfallbarkeitsvoraussetzungen Versorgungszusage fünf Jahre und Lebensalter 30 Jahre erfüllt, die Wartezeit von 15 Jahren aber nicht.

Damit kann in diesen Fällen die Wartezeit allein durch **Zeitablauf** erfüllt werden. Sieht eine Versorgungsordnung dafür eine qualifizierte Wartezeit vor, ist zu prüfen, ob die Erfüllung der Wartezeit in unzulässiger Weise erschwert wurde. Es könnte sich um eine nicht zulässige, einen Anspruch ausschließende Wartezeit handeln. Ein solcher Fall könnte vorliegen, wenn eine Versorgungsordnung fordert, dass während der Wartezeit auch tatsächlich gearbeitet wurde oder Beiträge gezahlt worden sind.

6.3 Vorschaltzeit

Eine Vorschaltzeit ist die in einer Versorgungszusage vorgesehene Zeit, nach der ein Arbeitnehmer in einer Versorgungsordnung aufgenommen werden kann oder soll. Mit den Vorschaltzeiten soll erreicht werden, dass für einen Arbeitnehmer erst ab einem bestimmten Alter – 20, 25 oder 30 Jahre – oder nach einer bestimmten Betriebszugehörigkeit, eine Versorgungszusage wirksam werden soll. Eine derartige Regelung hat nur den Zweck, das Alter oder die Dauer der Betriebsbindung zu kennzeichnen, von der die versprochene Altersversorgung abhängig gemacht wird.

Das **Bundesarbeitsgericht** ist der Auffassung, dass nach In-Kraft-Treten des Betriebsrentengesetzes eine Vorschaltzeit keine Auswirkungen auf die Unverfallbarkeitsfristen hat, weil es bei dieser Frist nur auf die Dauer der geforderten Betriebstreue ankommt (BAG vom 7. Juli 1977, AP Nr. 1 - 3 zu § 1 BetrAVG Wartezeit). Jedes Jahr der Betriebszugehörigkeit ist damit eine Teilleistung zum Erwerb eines Versorgungsanspruches. Für die Berechnung der Unverfallbarkeitsfristen beginnt die Frist bereits mit der Vereinbarung der Vorschaltzeit. Die Vereinbarung einer Vorschaltzeit ist deshalb nur im Rahmen des § 1 BetrAVG zulässig.

Pensionsrückstellungen können schon während der Vorschaltzeit nach Vollendung des 28. Lebensjahres gebildet werden. Nach § 6a Abs. 1 EStG besteht kein Unterschied zwischen verschiedenen aufschiebenden Bedingungen; es wird insbesondere nicht zwischen Vorschaltzeiten und Wartezeiten unterschieden.

Die Vorschaltzeit ist bei der Berechnung der Unverfallbarkeitsfrist mit zu berücksichtigen.

Beispiel:

Die Vorschaltzeit vom 25. bis zum 30. Lebensjahr ist bei der Wartezeit mit zu berücksichtigen.

Vorschaltzeit	
Alter bei Beginn des Arbeitsverhältnisses	25 Jahre
Versorgungszusage beginnt ab dem Alter von	30 Jahren
Wartezeit	10 Jahre
Erfüllung der Wartezeit mit	35 Jahren

7 Anspruchssicherheit

Betriebsrenten

- unterliegen dem Pfändungsschutz,
- unterliegen der gesetzlichen Verjährung (drei Jahre),
- werden grundsätzlich nicht von den tariflichen Ausschlussfristen erfasst,
- werden normalerweise nicht von einer üblichen Ausgleichsquittung erfasst.

7.1 Verjährung

Das Rentenstammrecht der betrieblichen Altersversorgung verjährt nach 30 Jahren (§ 18a BetrAVG). Dagegen unterliegen die Ansprüche auf regelmäßige wiederkehrende Leistungen der Verjährungsfrist von drei Jahren (§ 196 BGB).

Beispiel	
Fälligkeit des Rentenanspruches	1. Oktober 2004
Verjährungsfrist endet am	31. Dezember 2007

7.2 Insolvenzschutz

Um die vom Arbeitgeber zugesagten Versorgungszusagen gegen eine Insolvenz (Konkurs) zu schützen, wurde 1974 mit der Verabschiedung des Betriebsrentengesetzes eine **Insolvenz-sicherung** eingeführt.

Versorgungsansprüche und gesetzlich unverfallbare Versorgungsanwartschaften aus einer betrieblichen Altersversorgung sind seit 1975 grundsätzlich gegen die Zahlungsunfähigkeit (Insolvenz) des Arbeitgebers versichert. Die Insolvenzversicherung war und ist sozialpolitisch besonders wichtig, damit die versorgungsberechtigten Arbeitnehmer nicht leer ausgehen, wenn der Arbeitgeber zahlungsunfähig wird, wie das vor 1975 der Fall war.

Träger der Insolvenzversicherung ist der **Pensions-Sicherungs-Verein auf Gegenseitigkeit** (PSVaG) mit Sitz in Köln. Mitglied des PSVaG sind alle Arbeitgeber, die Versorgungszusagen abgegeben haben, die gegen Insolvenz zu schützen sind.

Im Falle der **Insolvenz eines Mitgliedsbetriebes** gewährleistet der PSVaG, dass laufende Renten weitergezahlt und gesetzlich unverfallbare Anwartschaften später im Leistungsfall bedient werden. Die dafür erforderlichen Mittel zur Finanzierung bringen die Mitglieder durch jährliche Beiträge im Umlageverfahren auf. Die Einstandspflicht des PSVaG ist nur bei gesetzlicher Unverfallbarkeit gegeben. Sind die Unverfallbarkeitsvoraussetzungen vertraglich gekürzt worden, so sind diese Anwartschaften nicht gegen eine Insolvenz geschützt, wenn die gesetzlichen Fristen noch nicht erfüllt sind.

Der PSVaG sichert die Arbeitnehmer bei:

- Eröffnung des Insolvenzverfahrens,
- Abweisung des Antrags auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens,
- einem außergerichtlichen Vergleich des Arbeitgebers zur Abwendung des Insolvenzverfahrens,
- vollständiger Beendigung der Betriebstätigkeit, wenn ein Insolvenzverfahren mangels Masse offensichtlich nicht in Betracht kommt.

Die **freiwillige Auflösung** (Liquidation) eines Unternehmens ist kein Sicherungsfall. Bei einer Liquidation müssen erst alle Zahlungsverpflichtungen erfüllt sein, ehe das Unternehmen im Handelsregister gelöscht werden kann. Die Leistungspflicht des PSVaG ist nicht unbegrenzt. Der PSVaG haftet bei laufenden Leistungen im Monat nur bis zur Höhe des Dreifachen der Bezugsgröße (§ 18 SGB IV). Die Bezugsgröße im Jahr 2006: alte Bundesländer 29.400 € (2.450 € monatlich) und neue Bundesländer 24.780 € (2.065 € monatlich). Maßgeblicher Zeitpunkt für die Feststellung der Bezugsgröße ist der Zeitpunkt der ersten Fälligkeit des Anspruchs (§ 7 Abs. 3 BetrAVG).

Beispiel (alte Bundesländer)	
Bezugsgröße 2006	2.450 €
2.450 € x 3 =	7.350 €

Beispiel (neue Bundesländer)	
Bezugsgröße 2006	2.065 €
2.065 € x 3 =	6.195 €

Beispiel (alte Bundesländer)	
Bezugsgröße 2006	2.450 €
2.450 € x 3 =	7.350 €
7.350 € x 12	88.200 €
88.200 € x 10	882.000 €

Diese **Höchstgrenzen** gelten sowohl für die arbeitgeber- als auch für die arbeitnehmerfinanzierten Betriebsrenten (Entgeltumwandlung). Die Aufwendungen einer Entgeltumwandlung dürfen nicht mehr als vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung ausmachen, es sei denn, der Arbeitgeber hat eine gleichwertige Versorgung finanziert.

Der PSVaG sichert auch die Ansprüche eines Arbeitnehmers aus der betrieblichen Altersversorgung bei Insolvenz des Arbeitgebers ab, wenn sie über einen Pensionsfonds erfolgt, weil der Arbeitgeber auf Grund seiner Zusage für eine eventuelle Unterdeckung bei einem Pensionsfonds (§ 7 Abs. 2 BetrAVG) einzustehen hat. Ansprüche der Versorgungsberechtigten einer betrieblichen Altersversorgung sind gegen Insolvenz abzusichern, wenn sie auf einer Zusage beruhen aus den Durchführungswegen

- Direktzusage,
- Direktversicherung (nur bei widerruflicher Zusage),
- einer Unterstützungskasse oder
- einem Pensionsfonds.

Auch **rückgedeckte Direktzusagen** und Unterstützungskassen sind gegen Insolvenz zu sichern.

Ein Anspruch aus einer Direktversicherung ist gegen Insolvenz zu schützen, wenn er nach der Unverfallbarkeit nur mit widerruflichem Bezugsrecht ausgestattet ist oder vom Arbeitgeber abgetreten, verpfändet oder beliehen ist.

Versorgungszusagen über die Durchführungswege **Pensionskasse** oder **Direktversicherung** bedürfen keiner Insolvenzsicherung, weil sich der Leistungsanspruch gegen die Versorgungsträger richtet und diese auf Grund der gesetzlichen Anlagevorschriften und der Aufsicht der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) ausreichend abgesichert sind.

Bei der Direktversicherung gilt das allerdings nur bei unwiderruflichem Bezugsrecht der Begünstigten und wenn die Ansprüche vom Arbeitgeber nicht abgetreten, verpfändet oder beliehen sind.

Bei Zusagen oder Verbesserungen von Zusagen, die in den letzten beiden Jahren vor Eintritt des Sicherungsfalles erfolgt sind, besteht ein Leistungsanspruch nur

- wenn für die Entgeltumwandlungszusage seit 1. Januar 2002 Beträge von höchstens vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung verwendet worden sind oder
- bei einer Übertragung von Zusagen der Übertragungswert die Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung nicht übersteigt (§ 7 Abs. 5 Satz 3 BetrAVG n. F.).

7.3 Unverfallbare Anwartschaft

In § 1b BetrAVG sind die Grundsätze der Unverfallbarkeit von Anwartschaften aus betrieblicher Altersversorgung geregelt. Eine unverfallbare Anwartschaft ist bei vorzeitigem Ausscheiden und Insolvenz (Insolvenzversicherung) aufrecht zu erhalten. Die Regeln der Unverfallbarkeit sind in allen Durchführungswegen der betrieblichen Altersversorgung gleich.

Unter Berücksichtigung der Übergangsregelung des § 30f BetrAVG gilt **ab 1. Januar 2006** für alle Versorgungszusagen folgendes: Bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist die **Anwartschaft unverfallbar, wenn**

- der Arbeitnehmer das 30. Lebensjahr vollendet und
- die Versorgungszusage für ihn mindestens fünf Jahre bestanden hat.

Bis Ende 2005 galten die Unverfallbarkeitsregeln weiter. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses war eine **Anwartschaft unverfallbar, wenn**

- der Arbeitnehmer das 35. Lebensjahr vollendet und die Versorgungszusage seit mindestens zehn Jahren bestanden hat oder
- die Betriebszugehörigkeit seit mindestens zwölf Jahren und die Versorgungszusage seit mindestens drei Jahren bestanden hat.

Beispiel 1	
Beginn des Arbeitsverhältnisses (Alter 35 Jahre)	1. Januar 1992
Versorgungszusage erteilt	1. Januar 1992
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	31. Dezember 2004

Die Versorgungsanwartschaft ist unverfallbar.

Beispiel 2	
Beginn des Arbeitsverhältnisses (Alter 30 Jahre)	1. Januar 1990
Versorgungszusage erteilt	1. Januar 2002
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	1. Oktober 2004

Die Anwartschaft ist noch verfallbar, weil die Versorgungszusage noch keine drei Jahre bestanden hat.

Beispiel 3	
Beginn des Arbeitsverhältnisses (Alter 30 Jahre)	1. Januar 1999
Versorgungszusage erteilt	1. Januar 1999
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	31. Oktober 2006

Die Anwartschaft kann verfallen, weil ab 1. Januar 2006 verkürzte Fristen für die Unverfallbarkeit gelten, die alle erfüllt sind, nämlich:

Beispiel 4	
Alter bei Beendigung (mindestens 30 Jahre)	37 Jahre
Dauer der Versorgungszusage (mindestens fünf Jahre)	mehr als 7 Jahre

Unverfallbarkeitsregeln sind **Mindestnormen**. Sie können von Betriebsparteien verbessert, aber nicht verschlechtert werden. Die gesetzliche Unverfallbarkeitsregelung kann auch nachteilig sein, nämlich dann, wenn Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis aus familiären Gründen vor Erreichen der Unverfallbarkeit ihrer Versorgungsanwartschaft beenden. Das betrifft vor allem **Frauen**. Auch wenn sie später die Arbeit beim gleichen Arbeitgeber wieder aufnehmen, ist die Anmeldezeit unterbrochen. Sie verlieren grundsätzlich ihre bis dahin erworbene Teilanwartschaft, wenn die Versorgungsordnung keine andere Regelung vorsieht.

Wird das Arbeitsverhältnis – auch nur kurz – unterbrochen, entfallen in der Regel alle Verdienstzeiten.

7.4 Höhe der unverfallbaren Anwartschaft

Die Höhe einer unverfallbaren Anwartschaft ist je nach Durchführungsweg unterschiedlich zu berechnen (§ 2 BetrAVG). Es gibt folgende Verfahren:

- ratierliches Berechnungsverfahren,
- versicherungsvertragliche Berechnungsverfahren,
- erreichte Anwartschaft,
- Summe der eingezahlten Beiträge einschließlich der Erträge.

■ Ratierliches Verfahren bei den Durchführungswegen Direktzusage und pauschaldotierte Unterstützungskasse

Bei dem **ratierlichen Berechnungsmodus** (§ 2 Abs. 1 und 4 BetrAVG) wird der zugesagte Vollanspruch im Verhältnis der tatsächlich erbrachten Beschäftigungszeit, nicht lediglich der nach Zusageerteilung erbrachten, zur möglichen Dienstzeit herabgesetzt.

Die **Höhe dieser Anwartschaft** verändert sich bis zum Renten- oder Versorgungsbeginn nicht mehr (§ 2 Abs. 5 BetrAVG). Erst nach Eintritt des Versorgungsfalles ist der Arbeitgeber verpflichtet, alle drei Jahre zu prüfen, ob die Unterstützung an die Entwicklung des Verbraucherpreisindex für Deutschland oder die Nettolohnentwicklung im Unternehmen anzupassen ist.

Er kann jedes Jahr wählen, ob er die Betriebsrente dem Verbraucherpreisindex oder der Nettolohnentwicklung anpassen will.

Beispiel (ratierliche Berechnung)	
Dauer des Arbeitsverhältnisses:	210 Monate
Dauer vom Eintritt bis vollendetes 65. Lebensjahr:	360 Monate
$210 : 360 =$	58,33 Prozent
Volle Anwartschaft:	350 €
$58,33 \text{ Prozent von } 350 \text{ €} =$	204 €

Bei einer Anwartschaft von 350 € im Monat ergibt sich eine unverfallbare und insolvenzgeschützte Anwartschaft in Höhe von 204 €.

■ **Versicherungsvertragliches Verfahren**

Bei einer Direktversicherung oder Pensionskasse kann auf Verlangen des Arbeitgebers dem Arbeitnehmer statt des rätierlichen Anspruchs die Versicherung mitgegeben (§ 2 Abs. 2 und 3 BetrAVG) werden. Damit ist der Anspruch auf den jeweils aktuellen Wert der Versicherung begrenzt. Zum Schutz des Arbeitnehmers sind dafür folgende Voraussetzungen zu erfüllen:

- spätestens drei Monate nach dessen Ausscheiden muss dem Arbeitnehmer ein unwiderrufliches Bezugsrecht auf die Versicherungsleistungen eingeräumt werden (gilt nur für die Direktversicherung; bei der Pensionskasse besteht ein unmittelbarer Rechtsanspruch des Arbeitnehmers),
- die Versicherung darf weder abgetreten noch beliehen sein oder werden,
- bei vorzeitiger Kündigung der Versicherung durch den Arbeitnehmer darf der Rückkaufwert nicht in Anspruch genommen werden; die Versicherung wird dann in eine prämienfreie Versicherung umgewandelt,
- alle Überschussanteile müssen ab Versicherungsbeginn so eingesetzt werden, dass sie die Versorgung erhöhen,
- der Arbeitnehmer muss das Recht erhalten, die Versicherung mit eigenen Beiträgen fortzuführen.

Dieses Verfahren ist bei einem Pensionsfonds nicht möglich.

■ **Entgeltumwandlung**

Bei einer Versorgungszusage aus Entgeltumwandlung kann nach § 2 Abs. 5a BetrAVG bei den Durchführungswegen Unterstützungskasse und Pensionsfonds vom Quotierungsprinzip abgewichen werden. Für Zusagen, die nach dem 1. Januar 2001 erteilt wurden, kann die bis zum Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis erreichte Anwartschaft auf Leistungen aus den umgewandelten Teilen des Entgelts treten. Auch für vorher abgegebene Zusagen kann einvernehmlich dieses Verfahren vereinbart werden. Dadurch kommt es zu keinen Finanzierungslücken.

■ Eigenbeitragszusage

Für die Eigenbeitragszusage (§ 1 Abs. 2 Ziffer 4 BetrAVG) gilt die Regelung zur Entgeltumwandlung entsprechend.

■ Beitragsorientierte Leistungszusage

Die Regelung zur Entgeltumwandlung gilt hier entsprechend (§ 5a BetrAVG).

■ Beitragszusage mit Mindestleistung

Bei einer Beitragszusage mit Mindestleistung ergibt sich die unverfallbare Anwartschaft aus den bis zum Ausscheiden geleisteten Beiträgen zusammen mit den bis zum Eintritt des Versorgungsfalles erzielten Erträgen. Die eingezahlten Beiträge müssen mindestens zur Verfügung stehen, wenn sie nicht zum biometrischen Risikoausgleich verbraucht wurden.

8 Auszehrungs- und Anrechnungsverbot

8.1 Auszehrungsverbot

Unter einer Auszehrung wird ein (meist extremes) **Abnehmen einer Leistung unter eine bestimmte Grenze**, beispielsweise unter eine bei Eintritt des Versorgungsfalles festgestellte Höhe der Leistung, verstanden. Die Ursachen für eine Auszehrung können vielfältig sein. Eine Auszehrung im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrAVG liegt dann vor, wenn die Höhe einer Betriebsrente (besonders bei einer Gesamtversorgung), die bei Eintritt des Versorgungsfalles festgestellt worden ist, im Laufe der Zeit – aus welchen Gründen auch immer – unter diesen Betrag sinken sollte. Bei einer Gesamtversorgung, die auf einen Höchstbetrag begrenzt ist, darf der bei Beginn der Rentenzahlung festgesetzte Betrag nicht unterschritten werden, wenn sich andere Versorgungsbezüge zwischenzeitlich erhöhen.

Beispiel	
Gesamtversorgung 70 % der letzten Bruttovergütung, 100 % Netto	
Gesamtversorgung setzt sich zusammen aus	
gesetzlicher Rente und	45 % vom Brutto
Betriebsrente	25 % vom Brutto
Gesamtversorgung	70 % vom Brutto

Selbst wenn die gesetzliche Rente – bis zur nächsten Anpassung der Betriebsrente (drei Jahre) – so erhöht wird, dass die Gesamtversorgung mehr als 70 % des Bruttogehaltes ausmacht, kann die Betriebsrente deshalb nicht gemindert werden.

8.2 Anrechnungsverbot

Beruhende Teile der betrieblichen Altersversorgung nur auf eigenen Beiträgen des Begünstigten (Entgeltumwandlung oder Eigenbeitrags-Zusage), dann dürfen deshalb die Leistungen der Versorgungsbezüge nicht gekürzt werden (§ 5 Abs. 2 BetrAVG).

Eine Anrechnung ist nur dann zulässig, wenn ein Arbeitgeber mindestens die Hälfte der Beiträge für die anderen Altersbezüge aufgebracht oder er Pflichtbeiträge dafür entrichtet hat (beispielsweise gesetzliche Rentenversicherung).

Bei einer **Gesamtversorgung** können folgende Leistungen angerechnet werden:

- Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung, die auf Pflichtbeiträgen beruhen, auch die von ausländischen Rentenversicherungsträgern,
- Renten der gesetzlichen Unfallversicherung sind nur zum Teil anrechenbar; angerechnet wird der Teil, der die Verdienstminderung ersetzen soll,
- Versorgungsleistungen aus anderen Arbeitsverhältnissen,
- Leistungen der befreienden Lebensversicherung und
- Leistungen aus berufsständischen Versorgungswerken.

Dagegen dürfen folgende Leistungen nicht angerechnet werden:

- eigenes Erwerbseinkommen,
- Teile der Rente der gesetzlichen Unfallversicherung, die die Verdienstminderung nicht ersetzen und
- Leistungen aus eigenfinanzierter Altersvorsorge.

9 Vorzeitige Altersversorgung

Grundsatz: In der betrieblichen Altersversorgung gibt es grundsätzlich keine eigene Altersgrenzen. In der Regel werden die Altersgrenzen der gesetzlichen Rentenversicherung übernommen.

Ausnahme: Berufe, die eigene Altersgrenzen aus unterschiedlichen Gründen haben, zum Beispiel Piloten.

Wird eine gesetzliche Altersrente vorzeitig – vor Vollendung des 65. Lebensjahres (Regelaltersgrenze) – als Vollrente in Anspruch genommen, kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber oder Versorgungsträger verlangen, dass er auch die Altersleistungen der betrieblichen Altersversorgung erhält, wenn die übrigen Leistungsvoraussetzungen erfüllt sind.

Die **gesetzliche Rente** wird um 0,3 % pro Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme verringert, höchstens um 18 %. Bei einer Gesamtversorgung kann der Arbeitgeber in der Versorgungsordnung festlegen, dass diese Rentenminderung nicht durch eine höhere Betriebsrente ausgeglichen wird.

Fällt die gesetzliche Rente ganz oder teilweise weg, weil beispielsweise die Hinzuverdienstgrenze überschritten wurde, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, den Arbeitgeber oder Versorgungsträger darüber zu informieren.

Nach der Rechtsprechung des **Bundesarbeitsgerichts** (Urteil vom 1. Juni 1978, AP Nr. 1 zu § 6 BetrAVG) ist der Arbeitgeber berechtigt, bei einer vorzeitigen Inanspruchnahme der Rente die Betriebsrente um einen versicherungsmathematischen Abschlag zu senken.

Als **versicherungsmathematischer Abschlag** ist eine Minderung pro Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme zwischen 0,3 bis 0,6 % zulässig. Dagegen wurde eine Minderung um 1,07 % nicht als zulässig anerkannt. Dieser Abschlag muss vor dem Versorgungsfall in der Versorgungsordnung (Leistungsplan) aufgenommen sein.

9.1 Altersgrenzen

Bei der betrieblichen Altersversorgung ist wie bei der Rentenversicherung neben der Erfüllung der Wartezeit auch die Vollendung eines bestimmten Lebensjahres Voraussetzung für den Bezug einer Altersunterstützung (Altersgrenze).

In der gesetzlichen Rentenversicherung gibt es folgende Altersgrenzen:

Altersgrenzen der gesetzlichen Rentenversicherung

Personengruppen	Alter	Anspruchsvoraussetzungen
Regelaltersgrenze	65 Jahre	Alter 65 Jahre, Wartezeit fünf Jahre Ohne Rentenabschlag
Altersgrenze für langjährig Versicherte	ab 63. Lebensjahr *	Alter 63 Jahre Wartezeit 35 Jahre Mit Rentenabschlag bei Rentenbeginn mit 63 oder später vor 65
Altersgrenze für Frauen	ab 60. Lebensjahr **	Mindestalter 60 Jahre Wartezeit 15 Jahre Mindestens 121 Monate Pflichtbeiträge nach vollendetem 40. Lebensjahr Mit Rentenabschlag bei Rentenbeginn mit 60 oder später vor 65
Altersgrenze für Arbeitslose oder nach Altersteilzeit	ab 60. Lebensjahr ***	Mindestalter 60 Jahre Wartezeit 15 Jahre Mindestens acht Jahre Pflichtbeiträge in den letzten zehn Jahren sowie ein Jahr arbeitslos nach vollendetem 58. Jahr und sechs Monate oder mindestens 24 Monate Altersteilzeit. Mit Rentenabschlag bei Rentenbeginn mit 60 oder später vor 65

Personengruppen	Alter	Anspruchsvoraussetzungen
Regelaltersgrenze für schwerbeh. Menschen	ab 63. Lebensjahr	Mindestalter 63 Jahre Wartezeit 35 Jahre Grad der Behinderung mindestens 50 Prozent Ohne Rentenabschlag
Altersgrenze für schwerbeh. Menschen	ab 60. Lebensjahr	Mindestalter 60 Jahre Wartezeit 35 Jahre Grad der Behinderung mindestens 50 Prozent Mit Rentenabschlag bei Rentenbeginn mit 60 oder später vor 65
Altersgrenze für langjährig unter Tage beschäftigte Bergleute	ab 60. Lebensjahr	Mindestens 60 Jahre Wartezeit: 25 Jahre ständige Arbeiten unter Tage Ohne Rentenabschlag

- * Die Altersgrenze für langjährig Versicherte wird schrittweise von 2010 bis 2012 vom 3. Lebensjahr auf das 62. Lebensjahr abgesenkt.
- ** Seit 2000 wird die Altersgrenze für Frauen in Monatsschritten vom 60. Lebensjahr auf das 65. Lebensjahr angehoben.
- *** Die Altersgrenze wegen Arbeitslosigkeit und nach Altersteilzeit wird von 2006 bis 2008 in Monatsschritten vom 60. Lebensjahr auf das 63. Lebensjahr angehoben.

9.2 Folgen einer vorzeitigen Inanspruchnahme einer gesetzlichen Rente

Wird die gesetzliche Rente vorzeitig – vor dem 65. Lebensjahr – in Anspruch genommen und mindert sich die Rente durch Abschläge, dann fehlen bei einem Eckrentner zum Beispiel zusätzlich noch die Beiträge für die Versicherungszeiten bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres.

Das hat für 2005/2006 (Wert der Rentenpunkte 26,13 €) folgende Auswirkungen:

Berechnung der tatsächlichen Minderung der gesetzlichen Renten						
Alter	Beitragsjahre	Rente ungekürzt in €	Kürzung %	Kürzungsbetrag	Gekürzte Rente in €	Minderung %
65	45	1.175,85			1.175,85	
64	44	1.149,72	3,6	41,39	1.108,33	5,74
63	43	1.123,59	7,2	80,90	1.042,69	11,32
62	42	1.097,46	10,8	118,53	978,93	16,75
61	41	1.071,33	14,4	154,27	917,06	22,01
60	40	1.045,20	18,0	188,14	857,06	27,11

10 Auskunftsansprüche und Informationsrechte

10.1 Auskunftsansprüche

Die Auskunftspflichten des Arbeitgebers beim Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis waren bisher in § 2 Abs. 6 BetrAVG geregelt. Durch die Rentenreform 2004 entfällt diese Regelung. Sie wird seit 1. Januar 2005 durch den Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers in § 4a BetrAVG ersetzt. Jetzt kann der Arbeitnehmer bei einem berechtigten Interesse im gesetzlich geregelten Rahmen vom Arbeitgeber oder Versorgungsträger **schriftlich Auskunft** verlangen.

Beispiel ratierliche Anwartschaft	
Anwartschaft bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses	300 €
Betriebszugehörigkeit von Beginn bis Ende des Arbeitsverhältnisses	25 Jahre
Zeitraum von Beginn des Arbeitsverhältn. bis Vollendung des 65. Lebensjahres	35 Jahre
Verhältnis der Zeiten zu einander (25 zu 35)	71,4 %
Ratierliche Anwartschaft (71,4% von 300 €)	214 €

■ **Auskunftsanspruch**

Nach § 4a BetrAVG n. F. hat der Arbeitgeber oder der Versorgungsträger dem Arbeitnehmer bei einem berechtigten Interesse auf dessen Verlangen schriftlich mitzuteilen:

- in welcher Höhe aus der bisher erworbenen unverfallbaren Anwartschaft bei Erreichen der in der Versorgungsregelung vorgesehenen Altersgrenze ein Anspruch auf Altersversorgung besteht und
- wie hoch bei einer Übertragung der Anwartschaft nach § 4 Abs. 3 BetrAVG der Übertragungswert ist. Der neue Arbeitgeber oder der Versorgungsträger hat dem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen schriftlich mitzuteilen, in welcher Höhe aus dem Übertragungswert ein Anspruch auf Altersversorgung entsteht und ob eine Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung vorgesehen ist.

Hat der Arbeitgeber die Versorgung über einen **externen Versorgungsträger** (Unterstützungskasse, Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds) zugesagt, so ist der Versorgungsträger zur Auskunft verpflichtet.

Bei jeder **Zusageart** besteht Auskunftspflicht des Arbeitgebers oder des Versorgungsträgers. Auch bei einer Beitragszusage mit Mindestleistung ist Auskunft darüber zu erteilen, wie hoch das vorhandene Deckungskapital zum Zeitpunkt der Auskunft ist.

Dem Arbeitnehmer sollte auch mitgeteilt werden, ob und in welcher Höhe Risikoanteile die Mindestleistung noch verringern können.

■ **Wirkung der Auskunft**

Die Auskunft führt nicht zu einem neuen Rechtsanspruch, der über die bisherige Zusage hinausgeht. Eine nicht richtige Auskunft kann später korrigiert werden. Allerdings ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Auskunft nach bestem Wissen und Gewissen zu erteilen und die

Anwartschaft nach der zum Zeitpunkt der Auskunftserteilung gültigen Versorgungsordnung korrekt zu berechnen.

Eine unrichtige Auskunft kann zu **Schadensersatzansprüchen** des Arbeitnehmers führen. Dies kann dann der Fall sein, wenn der Arbeitnehmer im Vertrauen auf die Richtigkeit der Auskunft die Planung seiner Altersversorgung ausgerichtet hat. Kann er dies beweisen, so ist ein Anspruch auf Schadensersatz gegeben.

■ Bedeutung der Auskunft

Die Auskunft soll dem Arbeitnehmer Klarheit über die Höhe der zu erwartenden Betriebsrente bzw. des ihm zustehenden Übertragungswertes verschaffen. Sie muss so ausgestaltet sein, dass sie der ausgeschiedene Arbeitnehmer prüfen kann. Die Bemessungsgrundlagen und der Rechenweg sind so genau zu bezeichnen, dass die Berechnung nachvollziehbar ist.

Mit der Auskunft soll **so früh wie möglich Klarheit über den Versorgungsanspruch** und dessen voraussichtliche Höhe erreicht werden. Dadurch wird der Arbeitnehmer in die Lage versetzt, eventuelle Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung der Versorgungsordnung und die Berechnung der Anwartschaft zeitnah vor Eintritt des Versorgungsfalles gerichtlich klären zu lassen.

Da es bei einem langfristigen Vertrag wie bei einer Versorgungszusage nicht vorhersehbar ist, ob beim Begünstigten insbesondere nach seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis eine Erwerbsminderung (Invalidität) oder ein anderes biologisches Ereignis (Tod) eintritt, kann sich die Auskunft nicht auf alle Eventualitäten erstrecken. Erst wenn diese Versorgungsfälle eingetreten sind, können die Höhe der Invaliditäts- oder Hinterbliebenenleistungen errechnet werden.

■ Frist und Form der Auskunft

Die Auskunft ist nach § 4a BetrAVG n. F. **schriftlich** zu erteilen, damit der Arbeitnehmer sie nachvollziehen kann.

In welcher **Frist** der Arbeitgeber oder der Versorgungsträger die Auskunft zu erteilen hat, ist gesetzlich nicht festgelegt. Sie ist üblicherweise alsbald auf den Antrag des Arbeitnehmers zu erteilen. Da der Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Übertragung des Übertragungswertes auf den neuen Arbeitgeber verlangen kann, ist die Auskunft vor Ablauf dieses Jahres auf jeden Fall rechtzeitig zu erteilen, weil sonst in unzulässiger Weise sein Übertragungsrecht eingeschränkt oder sogar verhindert werden könnte.

Bleiben die zur Auskunft verpflichteten Stellen (Arbeitgeber oder Versorgungsträger) untätig, kann die Auskunft eingeklagt werden.

10.2 Informationspflichten des Arbeitgebers

Jeder Arbeitnehmer ist grundsätzlich verpflichtet, seine Interessen selbst zu wahren und sich zu informieren.

Auf Grund einer arbeitsvertraglichen Fürsorgepflicht, die auch im Ruhestandsverhältnis nachwirkt, ist der Arbeitgeber aber grundsätzlich verpflichtet, den Vertragszweck der Versorgungsvereinbarung zu fördern und die Interessen des Arbeitnehmers oder Rentners zu schützen.

Daraus resultieren vielfältige vertragliche Nebenpflichten, insbesondere Aufklärungs- und Erörterungspflichten, deren schuldhaftes Nichtbeachten den Arbeitgeber zum Schadensersatz verpflichten kann.

■ Auskunfts- und Informationspflichten

Seit 2002 ist der Arbeitgeber auf Verlangen des Arbeitnehmers verpflichtet, für die Arbeitnehmer Teile ihres künftigen Entgelts in eine wertgleiche Versorgungszusage umzuwandeln.

Dabei hat er das Auswahlrecht des Durchführungsweges und des Versorgungsträgers bei dieser arbeitnehmerfinanzierten betrieblichen Altersversorgung. Verbunden damit ist der Anspruch der Arbeitnehmer auf Auskunft über die zu erwartende Höhe der Versorgungsansprüche.

Auch die Versorgungsträger sind verpflichtet, die Arbeitnehmer umfassend und korrekt über die betriebliche Altersversorgung allgemein und über die jeweiligen Tarife zu informieren, sie auf eventuelle Risiken hinzuweisen und die Auskünfte und Informationen zu dokumentieren.

11 Abfindung

Eine **Abfindung** wird für die Aufgabe eines Rechtes, einer Anwartschaft oder wiederkehrender Leistungen – meist in Geld – als **einmalige Gegenleistung** gewährt. Die Höhe einer Abfindung ist teilweise im Gesetz geregelt. In den übrigen Fällen kann sie frei ausgehandelt werden. Verstößt eine Abfindungsregelung gegen ein Abfindungsverbot, ist sie nichtig.

Die Vertragsparteien einer Versorgungszusage genießen grundsätzlich Vertragsfreiheit. Diese Vertragsfreiheit ist durch § 3 BetrAVG im Hinblick auf die Abfindungsmöglichkeiten einer Versorgungszusage erheblich eingeschränkt. Durch diese Regelung soll sichergestellt werden, dass bei Eintritt des Versorgungsfalles dem Versorgungsberechtigten auch tatsächlich Leistungen einer unverfallbaren Anwartschaft zur Verfügung stehen. Er soll bei Auflösung seines Arbeitsverhältnisses nicht nur vor der Aufgabe seiner Anwartschaft geschützt werden, sondern auch gegen eine Abfindung der späteren Leistung.

Dem **Abfindungsverbot** unterliegen nur die Anwartschaften, die gesetzlich unverfallbar sind. Ist die Unverfallbarkeit vertraglich vereinbart und die gesetzliche Unverfallbarkeit noch nicht eingetreten, könnte sie abgefunden werden.

§ 3 BetrAVG steht der Abfindung von unverfallbaren Anwartschaften in bestehenden Arbeitsverhältnissen nicht entgegen. Diese Einschränkung des Abfindungsverbots ist insbesondere im Hinblick auf die Umstrukturierung eines Versorgungswerkes von Bedeutung. Zu beachten ist, dass in den Durchführungswegen **Direktversicherung und Pensionskasse** die Arbeitnehmer beim vorzeitigen Ausscheiden aus dem Betrieb den Rückkaufwert nicht in Anspruch nehmen dürfen.

11.1 Einvernehmliche Abfindung

Grundsätzlich kann eine laufende Leistung (Betriebsrente), die erstmals vor dem 1. Januar 2005 gezahlt worden ist, jeder Zeit im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer abgefunden werden (§ 3 i. V. m. § 30g BetrAVG n. F.). Die Höhe der Abfindungssumme spielt keine Rolle. Der Abfindungswert ergibt sich aus dem Übertragungswert (Barwert) des § 4 Abs. 5 i. V. m. § 3 Abs. 5 BetrAVG n. F.

11.2 Abfindung auf Verlangen des Arbeitgebers

Wird eine laufende Leistung (Betriebsrente) erstmals nach dem 31. Dezember 2004 gezahlt, gilt nach § 3 Abs. 2 i. V. m. § 30g BetrAVG n. F.: der Arbeitgeber kann ohne Zustimmung des Begünstigten laufende Leistungen (Bagatell-Renten) abfinden, wenn der monatliche Zahlbetrag:

- ein Prozent (2006 sind das 24,50 €) der monatlichen Bezugsgröße (§ 18 SGB IV) oder
- bei Kapitalleistungen 12/10 (2006 sind das 2.940 €) der monatlichen Bezugsgröße nicht übersteigt.

■ Abfindung von vertraglich unverfallbaren und von verfallbaren Anwartschaften

Vertraglich unverfallbare Anwartschaften können im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer abgefunden werden. Das Gleiche gilt auch für verfallbare Anwartschaften.

11.3 Abfindung auf Verlangen des Arbeitnehmers

Eine Anwartschaft ist auf Verlangen des Arbeitnehmers (§ 3 Abs. 3 BetrAVG n. F.) abzufinden, wenn ihm die Beiträge aus der gesetzlichen Rentenversicherung erstattet worden sind.

Die Beiträge aus der gesetzlichen Rentenversicherung können in Ausnahmefällen erstattet werden, wenn z. B. die Wartezeiten nicht erfüllt sind, ein Ausländer in sein Heimatland zurückkehren will oder wenn Personen von der Versicherungspflicht befreit sind (beispielsweise Beamte). Eine Beiträgerstattung ist auch möglich, wenn bei Vollendung des 65. Lebensjahres keine 60 Monatsbeiträge (allgemeine Wartezeit) zur gesetzlichen Rentenversicherung entrichtet worden sind.

11.4 Abfindung durch den PSVaG

Eine **Anwartschaft oder laufende Leistung** (Betriebsrente) kann ohne Zustimmung des Arbeitnehmers vom PSVaG abgefunden werden (§ 8 Abs. 2 BetrAVG n. F.), wenn der Monatsbetrag der laufenden Leistung bei Erreichen der vorgesehenen Altersgrenze:

- ein Prozent (2006 sind dies 24,50 €) der monatlichen Bezugsgröße (§ 18 SGB IV) oder
- bei Kapitalleistungen 12/10 (2006 sind dies 2.940 €) der monatlichen Bezugsgröße nicht übersteigt oder wenn
- dem Arbeitnehmer die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung erstattet worden sind.

11.5 Abfindung durch den Insolvenzverwalter

Auf Verlangen des Insolvenzverwalters kann der Teil einer Anwartschaft abgefunden werden, der während eines Insolvenzverfahrens erworben wurde, wenn die Betriebstätigkeit vollständig eingestellt und das Unternehmen liquidiert wird (§ 3 Abs. 4 BetrAVG n. F.).

11.6 Höhe der Abfindung

Die Abfindungssumme berechnet sich nach dem Übertragungswert (Barwert) des § 4 Abs. 5 BetrAVG n. F. (§ 3 Abs. 5 BetrAVG n. F.).

11.7 Auszahlung der Abfindung

Der Abfindungsbetrag ist einmalig zu zahlen und gesondert auszuweisen (§ 3 Abs. 6 BetrAVG n. F.).

11.8 Abgrenzung zwischen Kapitalwahlrecht und Abfindung

§ 3 BetrAVG n. F. sieht eine Neuregelung der Abfindung von laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung vor.

Jedoch sind diejenigen Fälle nicht davon betroffen, in denen der Arbeitnehmer bei Zusagen mit Kapitalwahlrecht (Renten-Direktversicherung mit Option der Kapitalauszahlung) von diesem Wahlrecht fristgerecht, d. h. vor Eintritt des Versorgungsfalles Gebrauch macht. Eine solche – seit jeher zulässige – Kapitaleistung ist bei Ausübung eines vertraglich vorgesehenen Kapitalwahlrechts auch nach der Neuformulierung des § 3 BetrAVG nach wie vor arbeitsrechtlich zulässig. Es liegt weder eine Abfindung einer Anwartschaft noch die Abfindung von laufenden Leistungen vor.

Mit **Wirksamkeit einer Abfindungsvereinbarung** i. S. d. § 3 BetrAVG verliert der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf die Versorgung und gleichzeitig wird der Arbeitgeber zur Leistung der vereinbarten Entschädigung für den Verlust der Anwartschaft verpflichtet. Das Versorgungsverhältnis wird beendet.

Eine Abfindung i. S. d. BetrAVG bei Direktversicherungs-, Pensionsfonds- oder Pensionskassenzusagen erfolgt allein durch die Kündigung der Versicherung und Auszahlung des Deckungskapitals bzw. des Rückkaufwertes an den Arbeitnehmer durch den Versicherer bzw. die Pensionskasse. Es wird also eine vorzeitige Auflösung des Versicherungsvertrages vorgenommen und der Rückkaufswert ausgezahlt.

Anders verhält es sich bei der Ausübung eines Kapitalwahlrechts durch den Arbeitnehmer. Die Ausübung des Kapitalwahlrechts führt gerade nicht zu dem Verlust der Anwartschaft des Arbeitnehmers auf die Versorgung. Vielmehr handelt es sich bei der Ausübung des Kapitalwahlrechts um die Ausübung eines vertraglich eingeräumten Leistungsbestimmungsrechts des Arbeitnehmers. Die endgültige Ausgestaltung der Form der Leistungserbringung – Rente oder Kapital – erfolgt vor dem vertragsgemäßen Ablauf des Versicherungsvertrages.

Anders als bei einer Abfindung einer Anwartschaft i. S. d. § 3 BetrAVG kommt es hier zum Eintritt des Versorgungsfalles „Alter“. Erst zu diesem Zeitpunkt wird die dann vertragsgemäß als Kapitaleistung geschuldete Leistung erbracht und eben keine Entschädigungen für einen vorzeitigen Verlust der Anwartschaft. Dies deckt sich mit der versicherungsrechtlichen Ebene: Es wird gerade nicht der Rückkaufswert als Zeitwert der Versicherung ggf. unter Berücksichtigung von Abschlägen, sondern die volle – den Rentenleistungen entsprechende – Kapitalsumme gezahlt.

Eine Abfindung laufender Leistungen i. S. d. § 3 BetrAVG n. F. ist ebenfalls eindeutig nicht gegeben. Bei Ausübung des Kapitalwahlrechtes liegen noch keine laufenden Leistungen vor, die abgefunden werden könnten, sondern die Leistung wird durch die Ausübung des Kapitalwahlrechts gerade erst noch – als Kapitalzahlung – definiert.

Ausgeschlossen ist damit gerade nicht die Inanspruchnahme der Versorgungsleistung Kapital infolge vertragsgemäßen Ablaufs der Versicherung.

12 Übertragung (Portabilität)

12.1 Begriffsbestimmung

Rechtlich geht es bei der Übertragung um den von einer Person frei entschiedenen (gewillkürten) Übergang einer Rechtsposition auf eine andere Person. Die Übertragung einer Forderung oder eines sonstigen Rechts erfolgt durch Abtretung (§§ 398, 413 BGB).

12.2 Übertragung von Versorgungsanwartschaften und laufenden Leistungen (Renten) auf den neuen Arbeitgeber

Die Übertragungsregelungen gelten sowohl für die arbeitgeberfinanzierte als auch für die arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersversorgung.

■ Einvernehmliche Übertragung

Die einvernehmliche Übertragung (§ 4 Abs. 2 BetrAVG) gilt für Altfälle (Versorgungszusagen bis 31. Dezember 2004) und für Fälle seit 1. Januar 2005.

Unverfallbare Anwartschaften und laufende Leistungen (Betriebsrenten) können bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nur dann übertragen werden, wenn zwischen den Beteiligten Einvernehmen besteht.

Beteiligte sind: ehemaliger Arbeitgeber, neuer Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die Übertragung ist möglich, wenn:

- der bisherige Arbeitgeber damit einverstanden ist,
- die Anwartschaft vom neuen Arbeitgeber übernommen wird,
- der Arbeitnehmer damit einverstanden ist und
- die vom Arbeitnehmer erworbene unverfallbare Anwartschaft auf den neuen Arbeitgeber mit dem Übertragungswert (Barwert) übertragen wird und dieser eine wertgleiche Zusage erteilt.

Für die neuen Zusagen gelten die Regelungen über Entgeltumwandlung entsprechend (sofortige Unverfallbarkeit, Insolvenzschutz).

■ Übertragungsrecht des Arbeitnehmers

Dieses Übertragungsrecht besteht nur für Neuzusagen (§ 4 Abs. 3 BetrAVG), die seit 1. Januar 2005 erteilt worden sind (§ 30b BetrAVG).

Die Übertragung kann der Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses vom ehemaligen Arbeitgeber verlangen, wenn die betriebliche Altersversorgung läuft über

- Direktversicherung,
- Pensionskasse oder
- Pensionsfonds.

Der neue Arbeitgeber hat, wenn der Übertragungswert die Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung (63.000 € im Jahr 2006) nicht übersteigt, eine wertgleiche Zusage zu erteilen.

Bei diesen versicherungsartigen Lösungen (§ 2 Abs. 2 oder 3 BetrAVG) richtet sich der Übertragungsanspruch gegen den externen Versorgungsträger. Die Zusage des neuen Arbeitgebers muss wertgleich sein und erfolgen über

- eine Direktversicherung,
- eine Pensionskasse oder
- einen Pensionsfonds.

■ Unternehmensliquidation

Wird die Betriebstätigkeit eingestellt und das Unternehmen liquidiert, kann eine Zusage auch ohne Zustimmung des Arbeitnehmers übertragen werden. Die Übertragung ist in diesen Fällen möglich, wenn sie erfolgt auf

- eine Pensionskasse oder
- ein Lebensversicherungsunternehmen und
- wenn sichergestellt ist, dass die Überschussanteile ab Rentenbeginn zur Rentenerhöhung verwendet werden (§ 16 Abs. 3 Ziffer 2 BetrAVG).

■ Eingeschränkte Verfügungsmacht des Arbeitnehmers

Die Verfügungsmacht des Arbeitnehmers über den Übertragungswert ist eingeschränkt (§ 2 Abs. 2 Satz 4 bis 6 und Abs. 3 Satz 3 BetrAVG: keine freie Verfügung, Abtretung, Beleihung).

■ Erlöschen der Zusage des ehemaligen Arbeitgebers

Mit der vollständigen Übertragung erlischt die Zusage des ehemaligen Arbeitgebers (§ 3 Abs. 6 BetrAVG n. F.).

12.3 Weiterführung der betrieblichen Altersversorgung

Von der **Portabilität** nach § 4 BetrAVG ist die **Weiterführung der betrieblichen Altersversorgung** zu unterscheiden.

Das Grundkonzept der neuen **Übertragungsmöglichkeiten** sieht vor, dass die Anwartschaft beim alten Arbeitgeber in einen bezifferbaren Betrag umgerechnet wird, der in das Versorgungssystem des neuen Arbeitgebers eingestellt wird. Der Vorteil der neuen Kapitalübertragungsmöglichkeit liegt darin, dass der neue Arbeitgeber nicht an die Ausgestaltung der alten Zusage gebunden ist, sondern nur der mitgebrachte Einmalbetrag maßgeblich ist.

Erfolgt z. B. die Versorgung beim alten Arbeitgeber über einen Pensionsfonds und hält der neue Arbeitgeber die Pensionskasse als Durchführungsweg vor, ist eine Übertragung in Zukunft möglich.

Bei einer vom Arbeitgeber finanzierten betrieblichen Altersversorgung sind Übertragungswünsche des Arbeitnehmers erst ab dem Jahr 2010 möglich, weil die Portabilität (§ 4 BetrAVG) nur für Neuzusagen ab 2005 gilt. Dabei sind die **neuen Fristen der Unverfallbarkeit** (§ 1b Abs. 1 BetrAVG) zu berücksichtigen.

Die Portabilität ist für unter 30-Jährige und für Arbeitsverhältnisse von weniger als fünf Jahren Dauer bei einem Arbeitgeber deshalb nicht möglich. Bei der Entgeltumwandlung ist dagegen wegen der sofortigen Unverfallbarkeit der Versorgung bereits bald mit Übertragungswünschen zu rechnen.

12.4 Besserstellung der Arbeitnehmer

Die bisher in § 4 BetrAVG geregelten Übernahmemöglichkeiten unverfallbarer Anwartschaften und laufender Leistungen (Renten) erhalten durch die Übertragungsmöglichkeiten des § 4a BetrAVG n. F. eine neue Qualität.

Die Neuerungen ermöglichen es den Arbeitnehmern, ihre Betriebsrente zu einem neuen Arbeitgeber mitzunehmen und dort weiterführen zu lassen. Das ist insbesondere vor dem Hintergrund der arbeitsmarktpolitischen Situation und Entwicklung wichtig, die von den Arbeitnehmern Flexibilität und Mobilität erwartet.

Damit werden Arbeitnehmer, die häufiger den Arbeitgeber wechseln, besser gestellt. Bisher mussten sie mit einer Zersplitterung ihrer Betriebsrentenansprüche rechnen.

12.5 Fortführung der betrieblichen Altersversorgung mit Eigenbeiträgen

Verbesserungen gibt es bei der Fortführung der Versorgung mit eigenen Beiträgen des Arbeitnehmers, wenn die betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung erfolgt.

Diese Möglichkeit besteht seit jeher schon beim Ausscheiden aus dem Betrieb in den Durchführungswegen **Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds** (§ 1b Abs. 5 BetrAVG). Künftig wird dies auch bei Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses und Wegfall der Entgeltzahlung möglich sein (§ 1a Abs. 4 BetrAVG n. F.).

■ Fortführung der Entgeltumwandlung beim Ausscheiden aus dem Betrieb

Erfolgt die Entgeltumwandlung über **Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds**, hat der Arbeitnehmer das Recht, beim Ausscheiden aus dem Betrieb die Versicherung oder Versorgung aus eigenen Beiträgen fortzuführen (§ 1b Abs. 5 Ziffer 2 BetrAVG).

Die Beiträge werden aus versteuertem Einkommen gezahlt. Die Leistungen unterliegen der Ertragsanteilbesteuerung.

■ Fortführung der Entgeltumwandlung bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis und Wegfall der Entgeltfortzahlung

Der Arbeitnehmer kann die Versicherung oder Versorgung mit eigenen Beiträgen fortführen. Der Arbeitgeber steht auch für Leistungen aus diesen Beiträgen ein. Die Regelungen über Entgeltumwandlung gelten entsprechend (§ 1b Abs. 4 BetrAVG n. F.). Die Regelungen über Entgeltumwandlung gelten nur i. S. d. Betriebsrentengesetzes (z. B. sofortige Unverfallbarkeit), nicht aber in steuer- und sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht. Die Fortführung ist nach der Gesetzesbegründung nur über Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds möglich. Die Beiträge werden aus versteuertem Einkommen gezahlt. Die Leistungen unterliegen der Ertragsanteilbesteuerung.

13 Anpassung

13.1 Anpassungsprüfungspflicht

Betriebsrenten sind langfristig laufende, in Teilbeträgen zu erbringende Leistungen, die der inflationären Auszehrung unterliegen. Deshalb ist der Arbeitgeber – nicht der Versorgungsträger – verpflichtet, alle drei Jahre eine **Anpassungsprüfung** vorzunehmen (§ 16 Abs. 1 und 2 BetrAVG). Er hat zu überprüfen und nach billigem Ermessen darüber zu entscheiden, ob und wie die Betriebsrenten (laufenden Leistungen) anzupassen sind. Dabei hat er die wirtschaftliche Lage des Unternehmens und die Belange der Versorgungsempfänger zu berücksichtigen.

Maßstab für die Rentenanpassung ist die Verteuerung der **Lebenshaltungskosten nach dem Verbraucherpreisindex** für Deutschland im Prüfungszeitraum. Alternativ kann für die Anpassung auch die Entwicklung der Nettolöhne vergleichbarer Arbeitnehmer im Betrieb oder von typischen Teilen der Belegschaft (reallohnbezogene Obergrenze) gewählt werden, ohne an frühere Entscheidungen gebunden zu sein. Bei der **Anpassungsprüfung** kommt es nicht auf die individuelle Situation des einzelnen Arbeitnehmers an.

Beispiel	
Beginn der Betriebsrente	1. Januar 2000
1. Anpassungstichtag	1. Januar 2003
1. Prüfung nach Preisindex	
Preisindex bei Rentenbeginn	99,40 %
Preisindex im Dezember 2002	104,00 %
Unterschied	4,63 %
2. Prüfung nach Nettolohnentwicklung	
Durchschnittlicher Nettolohn 1. Januar 2000	2.850 €
Durchschnittlicher Nettolohn Dezember 2002	2.980 €
Unterschied	4,56 %

Der Arbeitgeber kann in diesem Fall die **Betriebsrente** um 4,56 % – nach der Entwicklung der durchschnittlichen Nettolöhne im Unternehmen – anpassen. Ist beim nächsten Anpassungstermin – in drei Jahren – der Verbraucherpreisindex für ihn günstiger, dann kann er die Renten danach anpassen. Für die Berechnung der **Dreijahresfrist** ist der Tag maßgebend, ab dem der Begünstigte erstmals eine laufende Leistung tatsächlich bezogen hat.

Solange die Versorgung nicht in Anspruch genommen wird oder der Anspruch ruht, liegt keine laufende Leistung vor. Alle im Laufe eines Jahres vorzunehmenden Anpassungen können auf einem bestimmten Stichtag – z. B. 1. Juli – gebündelt werden. Hat der Arbeitgeber die laufenden Leistungen freiwillig vor Ablauf der Dreijahresfrist bereits angepasst (z. B. bei jährlicher Anpassung), so kann er diese **freiwilligen Rentenanpassungen** bei der Pflichtanpassung gegenrechnen.

■ Unterbliebene Anpassung

Eine Anpassung, die wegen einer schlechten wirtschaftlichen Lage des Unternehmens nicht erfolgt ist, muss nicht nachgeholt werden, wenn die Anpassung seit dem 1. Januar 1999 zu recht unterblieben ist (§ 16 Abs. 4 i. V. m. § 30c Abs. 2 BetrAVG). Eine Anpassung ist zurecht

unterblieben, wenn der Arbeitgeber den Betriebsrentnern schriftlich die schlechte wirtschaftliche Lage darstellt und sie darüber informiert hat, dass sie innerhalb von drei Kalendermonaten nach Zugang der Nichtanpassungsmitteilung schriftlich widersprechen können. Er hat sie außerdem auf die Folgen eines nicht frist- und formgerechten Widerspruchs hinzuweisen. Liegt der Anpassungszeitpunkt vor dem 1. Januar 1999 (§ 30c Abs. 2 BetrAVG) oder wurden die Betriebsrentner nicht schriftlich auf die Möglichkeit eines Widerspruchs und die sich daraus ergebenden Rechtsfolgen hingewiesen, sind die unterlassenen Anpassungen nach der Rechtsprechung des BAG beim nächstmöglichen Zeitpunkt nachzuholen (nachholende Anpassung), wenn der Arbeitgeber wirtschaftlich dazu wieder in der Lage ist.

13.2 Ausnahmen von der Anpassungsprüfungspflicht

■ Garantieanpassung

Die Anpassungsprüfungspflicht entfällt, wenn sich der Arbeitgeber verpflichtet, bei Direktzusagen, die nach dem 1. Januar 1999 erteilt wurden, die laufenden Renten jährlich um mindestens ein Prozent anzupassen (Garantieanpassung). Die Garantieanpassung (§ 16 Abs. 3 Ziffer 1 BetrAVG) hat in jedem Jahr zu erfolgen, selbst wenn eine schlechte wirtschaftliche Lage des Unternehmens vorliegen sollte.

■ Überschussanpassung

Die Anpassungsprüfung entfällt bei Direktversicherung und Pensionskasse, wenn ab Rentenbeginn alle Überschüsse (§ 16 Abs. 3 Ziffer 2 BetrAVG) zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet werden. Zur Berechnung der garantierten Leistungen darf der vorgeschriebene Garantiezins nicht überschritten werden (Problem der regulierten Pensionskasse mit höherem Garantiezins).

■ Beitragszusage mit Mindestleistung

Bei einer Beitragszusage mit Mindestleistung entfällt die Pflicht zur Anpassungsprüfung (§ 16 Abs. 3 Ziffer 3 BetrAVG), weil nur die Zahlung bestimmter Beiträge zugesagt ist. Dies gilt bei dieser Zusageform auch für Entgeltumwandlung.

■ Auszahlungsplan

Wird ein Auszahlungsplan (§ 16 Abs. 6 BetrAVG) in monatlichen Raten gezahlt, besteht keine Anpassungspflicht. Dies gilt auch für die anschließende Restverrentung eines Auszahlungsplans nach Vollendung des 85. Lebensjahres.

■ Pensions-Sicherungs-Verein auf Gegenseitigkeit (PSVaG)

Nach der Rechtsprechung des BAG ist der PSVaG grundsätzlich nicht zur Anpassung der Betriebsrenten verpflichtet, weil er kein Arbeitgeber ist (BAG vom 22. März 1983, 5. Oktober 1993, AP Nr 14, 28 zu § 16 BetrAVG). Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber vorher die Anpassung ausdrücklich vertraglich zugesagt hat (dynamische Rente). Die Anpassung ist auch dann vorzunehmen, wenn sich der Arbeitgeber vertraglich zur Mindestanpassung von einem Prozent (Garantieanpassung) jährlich verpflichtet hat.

13.3 Anpassung bei Entgeltumwandlung

Entgeltumwandlungen, die ab dem 1. Januar 2001 vereinbart wurden, sind vom Arbeitgeber jährlich mit mindestens ein Prozent anzupassen (Garantieanpassung). Alternativ kann bei einer Direktversicherung oder Pensionskasse auch die Überschussanpassung des § 16 Abs. 3 Ziffer 2 BetrAVG angewendet werden.

14 Änderung oder Beendigung der Versorgungszusage

Die Zusagen einer betrieblichen Altersversorgung (Versorgungszusagen) können geändert werden durch

- abändernde Betriebsvereinbarung,
- ablösende Betriebsvereinbarung,
- Tarifvertrag,
- Widerruf,
- Kündigung,
- Änderungskündigung und
- einvernehmliche Vereinbarung (Änderungsvertrag).

Die **Schließung eines Versorgungswerkes** ist bei einzelvertraglichen Versorgungsverpflichtungen für neueintretende Arbeitnehmer jederzeit möglich. Beruht die Zusage auf einer **Betriebsvereinbarung** oder einem **Tarifvertrag**, so ist für die Änderung grundsätzlich eine vorherige Kündigung oder Vereinbarung der Betriebs- oder Tarifvertragsparteien notwendig.

Bei der Änderung einer Versorgungszusage kommt es auf die jeweilige Rechtsgrundlage an:

- individuelle Zusage oder
- kollektive Zusage.

■ Individuelle Versorgungszusage

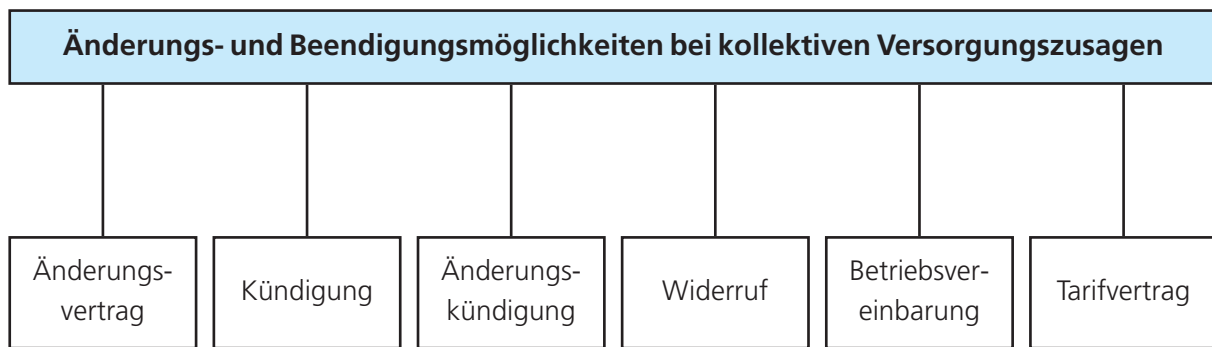
Die Änderung einer individuellen Versorgungszusage kann geändert oder beendet werden durch:

- Änderungsvertrag,
- Kündigung,
- Änderungskündigung oder
- Widerruf.

■ Kollektive Versorgungszusage

Eine kollektive Versorgungszusage kann geändert oder beendet werden durch

- Änderungsvertrag,
- Kündigung,
- Änderungskündigung,
- Widerruf,
- Betriebsvereinbarung oder
- Tarifvertrag.



14.1 Änderungsvertrag

Der **Änderungsvertrag** ist die einvernehmliche Änderung oder Beseitigung eines Vertrages durch einen neuen Vertrag. Er kann vom Arbeitnehmer oder vom Arbeitgeber angestrebt werden und macht eine Kündigung überflüssig. Bei einer **gütlichen Einigung über die Änderung** oder den **Wegfall einer Versorgungszusage** kann der Arbeitnehmer – bei Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses – eine Abfindung aushandeln.

Ein Änderungsvertrag kann wie jeder andere Vertrag jederzeit abgeschlossen werden (Vertragsfreiheit). Um unterschiedliche Interpretationen der Vereinbarung möglichst auszuschließen, sollte er schriftlich niedergelegt werden.

14.2 Kündigung

Die Kündigung ist eine einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung, die auf die Beendigung eines Dauerschuldverhältnisses gerichtet ist. Die **Versorgungszusage** ist wie das Arbeitsverhältnis ein **Dauerschuldverhältnis**, weil die Arbeitsleistung grundsätzlich nicht an einem Zeitpunkt, sondern nur in einem gewissen Zeitraum erbracht werden kann. Sie wird vorwiegend **auf unbestimmte Zeit vereinbart**. Im Interesse der Rechtssicherheit muss die Kündigung klar und zweifelsfrei erkennen lassen, dass das Rechtsverhältnis beendet werden soll und zu welchem Zeitpunkt.

Im Gegensatz zu einem Rücktritt zielt sie nicht auf die **Rückabwicklung**, sondern mit ihr soll das Rechtsgeschäft gegenwärtig oder künftig (ex nunc) abgewickelt oder beendet werden. Mit Zugang wird die Kündigung wirksam, d. h. sie muss nicht von dem Gekündigten angenommen werden, um wirksam zu werden.

Eine **Kündigung** kann sowohl **fristgerecht** (ordentlich) als auch **fristlos** (außerordentlich) erklärt werden. Bei einer ordentlichen Kündigung ist regelmäßig eine bestimmte Kündigungsfrist einzuhalten. Die Dauer der Kündigungsfrist hängt von der Art des Rechtsgeschäftes ab und kann gesetzlich, tarifvertraglich und einzelvertraglich festgelegt sein.

Eine **außerordentliche oder fristlose Kündigung** ist dann zulässig, wenn dafür ein wichtiger Grund vorliegt, wenn es also dem Kündigenden wegen vorliegender Tatsachen unter Berücksichtigung des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Seiten nach dem Grundsatz von Treu und Glauben nicht mehr zugemutet werden kann, das Vertragsverhältnis bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist oder bis zum vereinbarten Ende fortzusetzen. Eine außerordentliche Kündigung kann auch mit einer Frist ausgesprochen werden.

■ Änderungskündigung

Die Änderungskündigung stellt eine Kündigung mit einer Bedingung dar.

Mit ihr wird dem Vertragspartner die Fortsetzung des Rechtsverhältnisses – in der Regel nach Ablauf der Kündigungsfrist – mit veränderten Bedingungen angeboten. Stimmt er der Bedingung nicht zu, endet das Rechtsverhältnis. Sie kann sowohl als ordentliche als auch als außerordentliche Kündigung ausgesprochen werden.

Da auch eine Versorgungszusage ein Dauerschuldverhältnis ist, kann sie durch eine **Kündigung** beendet werden oder durch eine **Änderungskündigung** geändert werden.

Mit einer Änderungskündigung will der Arbeitgeber nicht das gesamte Dauerschuldverhältnis beenden, sondern er will nur die Versorgungszusage beenden oder ändern. Die Änderungskündigung ist in der Regel kein brauchbares Instrument, um eine Versorgungszusage umzustrukturieren oder zurückzuführen, weil der Ausgang des Kündigungsschutzprozesses von einer Interessenabwägung im Einzelfall abhängt.

■ Teilkündigung

Von einer Änderungskündigung ist die Teilkündigung zu unterscheiden. Bei einer Teilkündigung sollen einseitig einzelne Bestimmungen eines auf Dauer angelegten Vertrages unter Fortbestand der anderen Vertragsbestimmungen gegen den Willen des Vertragspartners geändert werden.

Eine Teilkündigung ist bei einem Arbeitsverhältnis grundsätzlich unzulässig. Dagegen kann sie zulässig sein, wenn das Recht auf eine einseitige Änderung der Vertragsbedingungen vertraglich vereinbart ist. Bei dieser Vereinbarung handelt es sich – unabhängig von der gewählten Bezeichnung – um den Vorbehalt eines Widerrufs.

Mit der Ausübung des Widerrufsvorbehalts darf der Kündigungsschutz eines Arbeitnehmers nicht umgangen werden. Ein Widerruf hat nach billigem Ermessen – in den Grenzen von Treu und Glauben – zu erfolgen.

14.3 Widerruf

Der Widerruf ist im Privatrecht eine einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung, die eine noch nicht endgültig wirksame Willenserklärung von Anfang an beseitigen soll.

Will der Arbeitgeber seine bisherigen Versorgungszusagen ab einem bestimmten Zeitpunkt ändern, muss er die Zusagen **individuell widerrufen**. Er hat jedem einzelnen Arbeitnehmer den Widerruf – beispielsweise als **Rundschreiben** – zuzustellen. Der Widerruf ist möglich, wenn der Arbeitgeber sich den Widerruf vertraglich vorbehalten hat.

Bei einer Versorgungszusage über eine **Unterstützungskasse** ist der Widerruf leichter möglich, weil sie den Widerrufsvorbehalt in sich trägt. Auf Leistungen einer Unterstützungskasse besteht **kein Rechtsanspruch**. Bei ihr ist der ausgeschlossene Anspruch auf die Leistungen als Vorbehalt des Widerrufs aus sachlichen Gründen anzuerkennen, er muss in genereller Form ausgeübt werden und der Billigkeit entsprechen.

Ändert sich durch den Widerruf einer Versorgungszusage der **Leistungsplan**, ist der Betriebsrat vorher am neuen Verteilungsplan zu beteiligen, denn die Änderung des Verteilungsplanes ist grundsätzlich mitbestimmungspflichtig.

Der Arbeitgeber kann die Versorgungszusage mit einem ausdrücklichen **Widerrufsvorbehalt** abgeben. Ist ein Widerruf zulässig, kann er im Rahmen der Billigkeit erfolgen, wenn mindestens sachliche dafür Gründe vorliegen. Bei einer **Gruppen-Unterstützungskasse** kann der einzelne Arbeitgeber die Versorgung widerrufen, wenn bei ihm ausreichende Gründe vorliegen, der Leistungsplan des überbetrieblichen Versorgungsträgers aber generell nicht verändert wird. Übt der Arbeitgeber seine Widerrufsmöglichkeit aus, hat er den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu beachten.

Von einem Widerruf können Anwartschaften mit unterschiedlichem wirtschaftlichem Wert betroffen sein. Je fester der Besitzstand der Arbeitnehmer ist, um so stärker muss der Grund sein, der einen Eingriff rechtfertigen soll (Drei-Stufen-Modell). Die Besitzstände unterscheiden sich in

- bereits erdiente Anwartschaften, in die nur ausnahmsweise eingegriffen werden kann,
- zeitanteilig erdiente Dynamik und
- Steigerungsbeträge (erdienbare Zuwachsraten), die von einer weiteren Betriebszugehörigkeit abhängen.

Bei einer Versorgungszusage ist ein **Widerruf** allgemein üblich, um zugesagte Leistungen unter bestimmten Voraussetzungen herabsetzen oder einstellen zu können. Im Arbeitsrecht ist zwischen dem Widerruf nach freiem Belieben und dem Widerruf nach billigem Ermessen zu unterscheiden.

■ Drei-Stufen-Modell

Beabsichtigt der Arbeitgeber, seine freiwillig zugesagte Versorgungszusage zu verändern, dann kann dies **nicht willkürlich** und **nicht ohne Grund** geschehen. Er hat neben den Grundsätzen des **Vertrauensschutzes** und der **Verhältnismäßigkeit** auch das vom BAG (Urteil vom 17. April 1985, 18. April 1989, AP Nr. 4, 23 zu § 1 BetrAVG Unterstützungskassen) entwickelte **Drei-Stufen-Modell** zu beachten.

Je stärker die erworbenen Rechte (**Besitzstände**) sind, um so gewichtiger müssen die Gründe sein, die einen Widerruf oder eine Verschlechterung rechtfertigen können. Dabei sind die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit zu beachten, die Verfassungsrang haben. Die erworbenen Anwartschaften der Beschäftigten sind unterschiedlich geschützt.

Zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber können auch ähnliche oder vergleichbare **Ablösungsmodelle** vereinbart werden, wenn ihre Werte mindestens dem Drei-Stufen-Modell entsprechen. Wobei es nicht nur auf einen individuellen Günstigkeitsvergleich, sondern insbesondere auf einen kollektiven Günstigkeitsvergleich ankommt.

Sagt der Arbeitgeber eine betriebliche Altersversorgung über eine **Unterstützungskasse** zu, auf deren Leistungen kein Rechtsanspruch besteht (§ 1 Abs. 4 BetrAVG), kann die Versorgungszusage nicht einfach nach freiem Belieben widerrufen werden. Der Ausschluss des Rechtsanspruches auf Leistungen einer Unterstützungskasse ist nur als ein an sachliche Gründe gebundenes Widerrufsrecht zu verstehen. Diese Rechtsprechung des BAG ist vom Bundesverfassungsgericht (BVerfG vom 19. Oktober 1983, 13. Januar 1987; AP Nr. 2, 11 zu § 1 BetrAVG Unterstützungskassen) bestätigt worden.

Stufe	Besitzstandsstufe Geschützte Teilbeträge	Gründe
1. Stufe	Erdiente insolvenzgeschützte Teilbeträge (ratierlich gekürzt)	Zwingende Gründe
2. Stufe	Erdiente gehaltsabhängige Dynamik	Triftige Gründe
3. Stufe	Durch künftige Betriebszugehörigkeit zu erdienende Steigerungsbeträge	Sachlich-proportionale Gründe

■ Zwingende (schwere) Gründe

Zwingende Gründe für den Widerruf einer Versorgungszusage liegen nur dann vor, wenn die Geschäftsgrundlage des Versorgungsversprechens erschüttert ist. Dies kann bei einer **insolvenzähnlichen wirtschaftlichen Notlage des Trägerunternehmens** oder einer unvorhersehbaren und planwidrigen Überversorgung der Fall sein. Das **Versorgungswerk** müsste wegen nicht kalkulierbarer Änderungen der Rahmenbedingungen praktisch aus dem Ruder laufen.

Liegen bei einem Widerruf zwingende Gründe vor, dann ist ein Eingriff in die Besitzstandsstufe „**erdiente Anwartschaft**“ (Besitzstandswahrung) des Drei-Stufen-Modells möglich. In diesem Fall könnte auch in zu zahlende **Betriebsrenten** eingegriffen werden. Allerdings darf von den Betriebsrentnern kein Sonderopfer verlangt werden. Beim Vorliegen zwingender Gründe und dem Eingriff in Pensionszahlungen und zugesagten Pensionsverpflichtungen ist vorher eine Betriebsanalyse zu erstellen (Gutachten). Außerdem ist ein **Sanierungsplan** aufzustellen, in dem die Lasten unter allen Beteiligten gerecht verteilt werden.

■ Triftige (mittlere) Gründe

Triftige Gründe für einen Widerruf einer betrieblichen Versorgungszusage liegen vor, wenn eine **gewisse Dringlichkeit** gegeben ist. Werden wirtschaftliche Gründe vorgetragen, müssen diese wenigstens so schwerwiegend sein, dass eine Anpassung an die Kaufkraftentwicklung gemäß § 16 BetrAVG verweigert werden könnte, weil langfristig die Substanz des Unternehmens gefährdet erscheint. Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit gebietet aber, dass Kürzungen von Versorgungsanwartschaften nur dann zulässig sind, wenn andere mildere Mittel nicht in Betracht kommen oder keinen Erfolg versprechen.

Eine Kürzung setzt voraus, dass eine Stundung nicht ausreicht.

Daraus ist zu schließen: Droht einem Unternehmen (Versorgungsschuldner) bei einem unveränderten Fortbestand des Versorgungswerks langfristig die Auszehrung oder eine Substanzgefährdung, dann liegen triftige Gründe vor, die einen Widerruf rechtfertigen; vor allem dann, wenn die Kosten des bisherigen Versorgungswerks nicht mehr aus den Unternehmenserträgen und etwaigen Wertzuwächsen des Unternehmensvermögens erwirtschaftet werden können.

Dafür hat der Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast, wenn er die bisherige Versorgungszusage durch eine andere schlechtere ablösen will. Bei Vorliegen triftiger Gründe haben die Arbeitnehmer einen Anspruch auf die Besitzstände der „erdienten Anwartschaft“ (Besitzstandswahrung) des Drei-Stufen-Modells. In diesen Fällen kann in die zu zahlenden Betriebsrenten nicht eingegriffen werden.

■ Sachlich-proportionale (leichte) Gründe

Sachlich-proportionale Gründe liegen für einen Widerruf von Versorgungszusagen dann vor, wenn sie auf willkürfreien, nachvollziehbaren und anerkennungswerten Erwägungen beruhen. Dazu zählen eine **ungünstige wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens**, die die Rahmenbedingungen für die Versorgungszusagen ändert oder andere Fakten, bei denen ein Handlungsbedarf besteht, um die Finanzkraft des Unternehmens zu sichern und/oder zu stärken.

Will der Arbeitgeber eine **Versorgungszusage widerrufen** und will er sie durch eine schlechtere ersetzen, müssen dafür mindestens sachliche oder sachlich-proportionale Gründe vorliegen. Ist dies der Fall, haben die Arbeitnehmer Anspruch auf die Besitzstände der „erdierten Anwartschaft“ des Drei-Stufen-Modells. Liegen nur sachlich-proportionale Gründe bei einem Widerruf vor, kann in die zu zahlenden Betriebsrenten nicht eingegriffen werden. Betriebsrentner, Bezieher von Hinterbliebenenversorgung sowie ausgeschiedene Beschäftigte mit einer unverfallbaren Versorgungsanwartschaft sind am stärksten gegen eine Verschlechterung oder Veränderung geschützt.

Sachliche Gründe liegen zum Beispiel vor bei:

- Anpassung der Versorgungsregelung an Änderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen,
- Anpassung an geänderte allgemeine Rechtsgrundsätze (z. B. Gleichbehandlung von Teilzeitkräften u. ä.),
- Abbau systemwidriger Überversorgung und
- Abkopplung der Betriebsrente von der gesetzlichen Rente.

14.4 Betriebsvereinbarung

Betriebsvereinbarungen werden zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber schriftlich abgeschlossen. Mit ihnen kann eine Versorgungszusage für die Arbeitnehmer eines Betriebes gestaltet werden, wenn sie nicht wie üblich in einem Tarifvertrag geregelt werden.

Die Betriebsvereinbarungen können sein

- ablösende Betriebsvereinbarung oder
- abändernde Betriebsvereinbarung.

■ **Abändernde Betriebsvereinbarung**

Mit einer abändernden Betriebsvereinbarung kann eine bestehende Regelung einen neuen Inhalt erlangen. Bei ihr gilt nicht das Günstigkeitsprinzip, sondern die Zeitkollisionsregel; die neue Regelung tritt an die Stelle der alten Regelung. Wirkt sich die neue Regelung negativ aus, unterliegt die Änderung einer gerichtlichen Rechtskontrolle. Bei Eingriffen in Besitzstände der Arbeitnehmer einer betrieblichen Altersversorgung sind die Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes zu beachten. In die Rechte der Betriebsrentner und in unverfallbare Anwartschaften ausgeschiedener Arbeitnehmer kann grundsätzlich mit einer Betriebsvereinbarung nicht eingegriffen werden, weil der Betriebsrat für Betriebsrentner nicht zuständig ist. Er ist nur für Arbeitnehmer des Betriebes zuständig, die ihn wählen können. Bei den noch beschäftigten Arbeitnehmern ist bei jeder Änderung der Versorgungszusage das Drei-Stufen-Modell zu beachten.

■ **Ablösende Betriebsvereinbarung**

Führt eine ablösende Betriebsvereinbarung bei Ansprüchen einer betrieblichen Altersversorgung, die auf

- einer Gesamtzusage,
- einer vertraglichen Einheitsregelung oder
- Ansprüchen aus einer betrieblichen Übung oder Gleichbehandlung

beruhen, bei Arbeitnehmern zu Nachteilen im Rahmen einer Versorgungszusage, so ist sie nur dann zulässig, wenn die Neuregelung insgesamt für die Arbeitnehmer günstiger ist (kollektiver Günstigkeitsvergleich). Bei **betriebsvereinbarungsoffenen Regelungen** gelten die Grundsätze für eine abändernde Betriebsvereinbarung (Zeitkollisionsregel) und nicht die für eine ablösende Betriebsvereinbarung (**kollektiver Günstigkeitsvergleich**).

■ **Änderung einer Betriebsvereinbarung**

Eine Versorgungszusage, die auf einer Betriebsvereinbarung beruht, kann geändert oder beendet werden durch

- Kündigung,
- Änderungskündigung oder
- eine neue Betriebsvereinbarung.

14.5 Tarifvertrag

Der Tarifvertrag ist ein zwischen einer **Gewerkschaft** und einem **Arbeitgeber** oder **Arbeitgeberverband** (Tarifvertragsparteien) schriftlich abgeschlossener Vertrag, in dem die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien (schuldrechtlicher Teil) und die Rechtsnormen über Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Punkte und gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien (normativer Teil) festgelegt werden.

Werden **Versorgungszusagen** in einem Tarifvertrag geregelt, kann teilweise von sonst zwingenden Vorschriften des Gesetzes abgewichen werden.

Eine gerichtliche **Billigkeitskontrolle** entfällt; ein Gericht kann prüfen, ob Verstöße vorliegen gegen

- das Grundgesetz,
- zwingende Gesetze oder
- Grundsätze des Arbeitsrechts.

■ Änderung eines Tarifvertrages

Eine Versorgungszusage, die auf einem Tarifvertrag beruht, kann geändert oder beendet werden durch

- Kündigung,
- Änderungskündigung oder
- einen neuen Tarifvertrag.

15 Entgeltumwandlung

15.1 Generelle Möglichkeit der Entgeltumwandlung

Das BetrAVG bestimmt in § 1 Abs. 2 Ziffer 3, dass eine betriebliche Altersversorgung auch dann vorliegt, wenn künftige Entgeltansprüche in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umgewandelt werden (Entgeltumwandlung).

Mit einer Entgeltumwandlung finanzieren die Arbeitnehmer ihre Betriebsrente.

Bei ihr handelt es sich um **Eigenvorsorge des Arbeitnehmers** im Rahmen einer betrieblich organisierten Altersvorsorge, die vom Staat gefördert und nach dem Betriebsrentengesetz geschützt ist. Diese Entgeltumwandlung ist der Höhe nach nicht begrenzt. Tarifvertragliches Entgelt darf nur auf Grund tarifvertraglicher Regelung oder Öffnungsklausel umgewandelt werden.

Die Tarifvertragsparteien haben in der Zwischenzeit in vielen Tarifverträgen durch ausdrückliche Regelungen oder Öffnungsklauseln die Möglichkeit einer Entgeltumwandlung geschaffen.

15.2 Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung

Jeder rentenversicherungspflichtige Arbeitnehmer kann auf Grund der Rentenreform 2001 seit dem 1. Januar 2002 vom Arbeitgeber verlangen, dass aus seinem künftigen Bruttoarbeitsentgelt **bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze** der Rentenversicherung (§ 1a BetrAVG) **in eine wertgleiche Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung** umgewandelt (Entgeltumwandlung) werden.

Im Gegensatz zur weitergehenden generellen Möglichkeit zur **Entgeltumwandlung** aus § 1 Abs. 2 Ziffer 3 BetrAVG ist der Rechtsanspruch auf vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung (West) begrenzt. Freiwillig kann der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers **höhere Beträge** umwandeln.

Arbeitnehmer haben somit künftig im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung in den versicherungsförmigen Durchführungswegen (Pensionskasse, Direktversicherung, Pensionsfonds) einen **durchsetzbaren Anspruch** auf Entgeltumwandlung. Damit soll sichergestellt werden, dass jeder Arbeitnehmer Zugang zur betrieblichen Altersversorgung erhält.

■ Durchführungswege

Durch arbeitnehmerfinanzierte Beiträge kann die betriebliche Altersversorgung finanziert werden per freiwilliger Entgeltumwandlung (§ 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG) bei

- Direktversicherung,
- Pensionskasse,
- Pensionsfonds,
- Direktzusage,
- Unterstützungskasse.

Bis Ende 2008 besteht für umgewandelte Entgeltbestandteile Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung. Bei einer **Direktversicherung** gilt dies für die vor dem 31. Dezember 2004 abgeschlossenen Verträge nur dann, wenn sie aus Sonderzahlungen (Urlaubs- oder Weihnachtsgeld usw.) geleistet werden und wenn die Pauschalbesteuerung fortgeführt wird. Wie ein Arbeitnehmer den Anspruch auf Entgeltumwandlung wahrnimmt, ist in einer Vereinbarung zu regeln. Ist der Arbeitgeber zur Zahlung über eine **Pensionskasse**, eine **Direktversicherung** oder einen **Pensionsfonds** bereit, so erfolgt die Entgeltumwandlung darüber; andernfalls kann der Arbeitnehmer den Abschluss einer Direktversicherung verlangen. Hierbei handelt es sich um **versicherungsförmige Durchführungswege**. Das Angebot des Arbeitgebers, die Entgeltumwandlung über die Durchführungswege Direktzusage oder Unterstützungskasse durchzuführen, reicht für den Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung nicht aus.

Zahlt der Betrieb bereits einen Arbeitgeberbeitrag in eine Pensionskasse, eine Direktversicherung oder einen Pensionsfonds ein und schöpft er damit die steuerlichen Möglichkeiten des § 3 Nr. 63 EStG bereits ganz oder teilweise aus, sollte Entgeltumwandlung zweckmäßigerweise ganz oder teilweise über eine rückgedeckte Direktzusage oder Unterstützungskasse erfolgen.

■ Riester-Förderung

Besteht dem Grunde nach Anspruch auf Entgeltumwandlung aus künftigem Bruttoarbeitsentgelt und führt der Betrieb diesen über die Durchführungswege Pensionsfonds, Pensionskasse oder Direktversicherung durch, so besteht auch Anspruch auf Riester-Förderung bei der betrieblichen Altersversorgung (§ 1a Abs. 3 BetrAVG). Zweckmäßig ist dies in der Regel nicht. Bei der Entgeltumwandlung über die Durchführungswege Direktzusage oder Unterstützungskasse ist eine Riester-Förderung nicht möglich.

15.3 Voraussetzungen und Grundsätze für den Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung

Ein Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG besteht, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- Arbeitnehmer muss in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sein.
- Der Mindestumwandlungsbetrag muss 1/160 der Bezugsgröße (2006: 29.400 € = 183,75 €) nach § 18 Abs. 1 Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV) betragen.
- Eine **Umwandlung** ist nur möglich, wenn:
 - Arbeitnehmer oder Arbeitgeber oder beide nicht tarifgebunden sind,
 - übertarifliches Entgelt umgewandelt wird oder
 - bei Tarifgebundenheit (d. h. Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind tarifgebunden) im Tarifvertrag eine Umwandlung von Tarifentgelt geregelt oder zulässig ist.
- Es können nur noch nicht fällige oder noch nicht ausgezahlte Entgeltbestandteile umgewandelt werden.
- Die Entgeltumwandlung muss zu einer wertgleichen Versorgungsanwartschaft führen.
- Eine bereits anrechenbare, durch Entgeltumwandlung finanzierte betriebliche Altersversorgung besteht nicht (Anrechnung nur der Höhe, nicht dem Grunde nach).
- Die Umwandlung des laufenden Entgelts hat auf Verlangen des Arbeitgebers während eines Kalenderjahres in gleich bleibenden monatlichen Beträgen zu erfolgen.

Bei der Wahl der Versorgungsform oder des Durchführungsweges gilt Folgendes:

- einigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf einen Durchführungsweg, so gilt dieser Weg als gewählt;

- einigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht auf einen Durchführungsweg und bietet der Arbeitgeber eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds als Durchführungsweg an, ist der angebotene Durchführungsweg zu nutzen,
- einigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht auf einen Durchführungsweg und der Arbeitgeber bietet weder eine Pensionskasse noch einen Pensionsfonds an, ist die Direktversicherung als Durchführungsweg zu nutzen.

15.4 Optimierung der Altersversorgung durch Entgeltumwandlung

Besteht im Betrieb schon eine vom Arbeitgeber finanzierte betriebliche Altersversorgung, so wird der Arbeitgeber in der Regel diesen Durchführungsweg auch für die Entgeltumwandlung anbieten. Dabei ist allerdings zu bedenken, dass sich Entgeltumwandlungen bei den Arbeitnehmern sehr unterschiedlich auswirken können.

Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass mit der angebotenen Versorgungsform für den Einzelnen keine optimale Vorsorge für das Alter zu erreichen ist. Deshalb sollten dafür u. U. mehrere Durchführungswege bereitgestellt werden, damit für jeden Arbeitnehmer die Altersversorgung optimiert werden kann.

15.5 Höhe

Die freiwillige Entgeltumwandlung (§ 1 Abs. 2 Ziffer 3 BetrAVG) ist der Höhe nach nicht begrenzt. Der Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung (§ 1a BetrAVG) ist dagegen im Jahr auf vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung (2006 sind dies 210 € im Monat oder 2.520 € im Jahr) begrenzt. Mindestens sind jedoch Beiträge in Höhe von 1/160 der Bezugsgröße (2006 sind dies 15,31 € im Monat oder 183,75 € im Jahr) der Sozialversicherung (§ 18 Abs. 1 SGB IV) zu zahlen.

15.6 Unverfallbarkeit

Betriebliche Altersversorgung per Entgeltumwandlung ist von Beginn an unverfallbar. Bei einer Direktversicherung ist außerdem dem Arbeitnehmer ein unwiderrufliches Bezugsrecht einzuräumen.

Abfindung: Bei der Entgeltumwandlung gelten für Abfindungen die allgemeinen Regeln des Betriebsrentengesetzes, sie sind nur im eingeschränkten Umfang zulässig (Näheres siehe Ziffer 11).

Anpassung: Bei einer Entgeltumwandlung entfällt grundsätzlich die Pflicht zur Prüfung einer Anpassung (Drei-Jahres-Turnus). Stattdessen gilt Folgendes:

Bei einer **Direktversicherung** und **Pensionskasse** sind sämtliche Überschussanteile ab Beginn der Versicherung zur Leistungserhöhung zu verwenden. Bei der **Direktzusage** und **Unterstützungskasse** sind die laufenden Leistungen jährlich mindestens mit einem Prozent (Garantieanpassung) anzupassen.

15.7 Übertragung

Es gelten die allgemeinen Bestimmungen des § 4 BetrAVG (Näheres siehe Ziffer 12).

15.8 Chancen und Risiken der Entgeltumwandlung

Durch die **Rentenreformen** der letzten Jahre wurden die gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Entgeltumwandlung verbessert. Zusammen mit der Riester-Förderung kann sich diese Finanzierungsform der betrieblichen Altersvorsorge in der nächsten Jahren in den Unternehmen, Verwaltungen und Einrichtungen etablieren. **Aber Vorsicht:** Ohne ausreichende und exakte konzeptionelle und arbeitsrechtliche Regelungen sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer Risiken ausgesetzt.

15.9 Insolvenzsicherung der Entgeltumwandlung

Grundsätzlich sind Anwartschaften aus einer Entgeltumwandlung (ab 1. Januar 2002) mit sofortiger Wirkung gegen die Insolvenz des Arbeitgebers gesichert (PSVaG). Dies allerdings nur bis zu einem Umwandlungsbetrag von vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung, sonst erst nach zwei Jahren.

16 Altersversorgung im öffentlichen Dienst

Zusatzversorgung der Arbeitnehmer hat im öffentlichen Dienst eine lange Tradition, ihre Anfänge reichen bis an den Beginn des 20. Jahrhunderts zurück. Lange Zeit orientierte sie sich an der Beamtenversorgung.

Erst die Umstellung der Gesamtversorgung auf ein Betriebsrentensystem mit Punktemodell seit 1. Januar 2001 hat eine grundlegende Änderung gebracht. Eine Reform, die eine Systemumstellung und ein neues Leistungsrecht brachte, das von anderen Sicherungssystemen unabhängig ist. Eine Reform allerdings auch, die – von wenigen Zusatzversorgungseinrichtungen abgesehen – einen schnellen Umstieg von der anfälligen Umlagefinanzierung auf eine Kapitaldeckung nicht erreicht und die hohe Kostenbelastung der Arbeitgeber und Arbeitnehmer in einem überschaubaren Zeitraum nicht beseitigt.

16.1 Zusatzversorgungssystem

Die **Zusatzversorgung der Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst** ist für tarifgebundene Arbeitgeber ein Pflichtsystem, das die meisten Arbeitnehmer einbezieht. Es handelt sich um eine **Sonderform** der betrieblichen Altersversorgung, die über öffentliche Zusatzversorgungseinrichtungen (VBL und ZVK) erfolgen kann, aber nicht muss. VBL und ZVK verwalten die Versorgungsanwartschaften der Arbeitnehmer und zahlen die Leistungen an die Rentner.

Ihre Grundlage hat die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung in § 46 des Bundesangestelltentarifvertrages (BAT), § 25 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) und den entsprechenden Tarifverträgen für Arbeiter (MTB, MTL, BMT-G). Danach hat der Arbeitnehmer **Anspruch auf zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung** nach Maßgabe eines besonderen Tarifvertrages.

Der BAT/TVöD gilt nicht für verschiedene Arbeitnehmergruppen, z. B. leitende Angestellte, deren Arbeitsbedingungen einzelvertraglich vereinbart werden (§ 3 BAT). Die Ausgestaltung der Versorgung (Beiträge und Leistungen, Rechte und Pflichten) ist in den Altersvorsorgetarifverträgen ATV/ATV-K vom 1. März 2002 geregelt. Die Arbeitnehmer von Bund, Ländern, Gemeinden und anderen tarifgebundenen Arbeitgebern haben auf dieser Grundlage Versorgungsansprüche.

Der Arbeitgeber kann die Versorgung in Form einer Direktzusage selbst erbringen. Geschieht das nicht, haben die Arbeitnehmer einen Beschaffungsanspruch auf Versorgung nach dem jeweiligem Tarifvertrag. Der Arbeitgeber kann diesen Beschaffungsanspruch erfüllen, indem er die Versorgung von der VBL/ZVK oder über einen anderen externen Versorgungsträger (z. B. Unterstützungskasse) durchführen lässt.

Insofern muss man streng zwischen dem arbeitsrechtlichen Anspruch und der Durchführung über den unmittelbaren Durchführungsweg Direktzusage oder über mittelbare Durchführungswege (ZVK/VBL oder andere externe Versorgungsträger) unterscheiden.

16.2 Gesamtversorgung

Bis Ende 2001 war die Zusatzversorgung als **Gesamtversorgungssystem** und umlagefinanziert organisiert. Die Gesamtversorgung hat die gesetzlichen Renten so weit aufgestockt, dass das Versorgungsniveau im Großen und Ganzen dem Versorgungslauf für die Beamten entsprach. **Rentensteigerungen** und Veränderungen am Rentensystem wurden mit der Gesamtversorgung verrechnet.

Die **Dynamisierung** der Gesamtversorgung richtete sich nach der Entwicklung der Beamtenversorgung. Die Gesamtversorgungszusage wurde auf maximal 91,75 Prozent eines fiktiven Nettoarbeitsentgelts begrenzt. Weil das Bruttoversorgungsniveau von 75 Prozent meist darüber lag, bedeutete dies eine **Nettoanpassung** der Gesamtversorgungszusage. Wichtigster Unterschied zum Versorgungssystem der Beamten: Die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst war und ist tarifvertraglich abgesichert.

16.3 Umstellung von der Gesamtversorgung auf ein Betriebsrentensystem mit Punktemodell

Die Tarifvertragsparteien haben durch den Altersvorsorgeplan 2001 und die Altersvorsorge Tarifverträge ATV und ATV-K das bisherige Gesamtversorgungssystem mit Ablauf des 31. Dezembers 2000 geschlossen und durch ein Betriebsrentensystem mit Punktemodell ersetzt. Die **Beamtenversorgung** enthielt eine endgültige Rente, die auf dem Endgehalt der letzten Erwerbsjahre basierte. Das **Punktemodell** spiegelt den Verlauf des Erwerbslebens im öffentlichen Dienst wider.

Gemäß **Altersvorsorgeplan** wird die Umlagefinanzierung auch nach dem Systemwechsel beibehalten. Sie kann schrittweise nach den Möglichkeiten der einzelnen Zusatzversorgungskassen durch Kapitaldeckung abgelöst werden (Kombinationsmodell).

■ Pflichtversicherung

Die Pflichtversicherung (§ 2, Anmeldung bei der Zusatzversorgungseinrichtung) tritt mit dem Beginn des Arbeitsverhältnisses ein, wenn vom Beginn der Versicherung bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres die Wartezeit von 60 Kalendermonaten erfüllt werden kann, bei Anrechnung früherer, auf die Wartezeit anrechenbarer Versicherungszeiten. Die Anmeldung erfolgt frühestens mit Vollendung des 17. Lebensjahres.

Die Pflichtversicherung endet mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses:

- für Beschäftigte mit wissenschaftlicher Tätigkeit an Hochschulen und Forschungseinrichtungen ist Befreiung von der Versicherungspflicht möglich,

- **Wartezeit (§ 6):** Es besteht eine Wartezeit von 60 Kalendermonaten; erst danach werden Betriebsrenten gezahlt. Die Wartezeit gilt als erfüllt, wenn der Versicherungsfall durch einen Arbeitsunfall i. S. d. gesetzlichen Unfallversicherung eingetreten ist,
- **Versicherungsfall (§ 5):** Der Versicherungsfall tritt ein mit dem Anspruch auf gesetzliche Rente wegen Alters oder wegen Erwerbsminderung.

■ Leistungen

Nach dem **Punktemodell** wird eine Leistung in einer Höhe zugesagt, die sich ergeben würde, wenn eine Gesamtbeitragsleistung von vier Prozent des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts vollständig in ein kapitalgedecktes System eingezahlt würde. Soweit eine **Kapitaldeckung** vorhanden ist, werden die tatsächlich erzielten Kapitalerträge veranschlagt. Soweit keine Kapitaldeckung vorhanden ist, wird jährlich die laufende Verzinsung der zehn größten Pensionskassen zu Grunde gelegt. **Überschüsse** werden wie bei einer Pensionskasse festgestellt. Von diesen Überschüssen werden nach Abzug der Verwaltungskosten (soweit fiktiv: zwei Prozent) vorrangig die sozialen Komponenten und dann Bonuspunkte finanziert.

Bei dem Punktemodell wird die Lebensarbeitsleistung durch die **Gutschrift von Rentenwerten** als Versorgungspunkte für jedes Jahr einer Pflichtversicherung abgebildet. Diese werden verzinst und im Rentenfall addiert. Die Summe aller Versorgungspunkte ist Berechnungsgrundlage der Betriebsrente bei Eintritt des Versicherungsfalles.

Anwartschaften aus dem alten Gesamtversorgungssystem werden als besitzgeschützte Rentenanwartschaften in das Punktemodell überführt.

■ Berechnung nach dem Punktemodell

Nach dem Punktemodell werden jährlich Versorgungspunkte aus den versicherten zusatzversorgungspflichtigen Entgelten ermittelt. Ggf. werden noch weitere Punkte für bestimmte Zeiten errechnet, in denen kein laufendes Arbeitsentgelt gezahlt wird. Im Leistungsfall wird die Summe aller Versorgungspunkte mit dem Messbetrag multipliziert. Das Ergebnis ist die monatliche Rente aus der Zusatzversorgungskasse:

Funktionsweise des Punktemodells (§ 8): Die Höhe der Zusatzrente richtet sich nach dem während der gesamten Versicherungsdauer erzielten Bruttoverdienst. Das Punktemodell ähnelt in seinem Aufbau dem System der gesetzlichen Rentenversicherung. Die Höhe der Rente wird bestimmt vom Verlauf des Erwerbslebens (Jahresentgelte) im öffentlichen Dienst. Die Leistungen im Punktemodell bestimmen sich nach Versorgungspunkten. Diese werden jährlich durch den Vergleich des konkreten Bruttoverdienstes des Versicherten zu einem

festen Bezugsentgelt (Referenzgeld) errechnet und dem Betriebsrentenkonto gutgeschrieben.

Mit dem Punktemodell wird eine Leistung zugesagt, die sich ergäbe, wenn eine Gesamtbeitragsleistung von vier Prozent des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts vollständig in ein kapitalgedecktes System eingezahlt würde. Im Ergebnis werden damit aus dem Verhältnis zwischen dem individuellen zusatzversorgungspflichtigen Jahresentgelt und einem versicherungsmathematisch festgelegten Referenzentgelt unter Berücksichtigung eines Altersfaktors für jedes Versicherungsjahr Versorgungspunkte ermittelt.

Formel zur Ermittlung der Betriebsrente: Versorgungspunkte (Jahresbruttogehalt des Versicherten x Altersfaktor : Referenzentgelt 1.000) x 4 € (Messbetrag) = Betriebsrente.

Altersfaktor: Der in seiner Höhe gestaffelte Altersfaktor berücksichtigt, dass in jungen Jahren geleistete Beiträge dem System länger zur Verfügung stehen und nicht zur Leistungsgewährung benötigt werden (Zinseffekt). Der Altersfaktor beinhaltet eine jährliche Verzinsung von 3,25 % während der Anwartschaftszeit und von 5,25 Prozent während des Rentenbezugs.

Versorgungspunkte (§ 8): Die Versorgungspunkte werden einem Versorgungskonto gutgeschrieben. Aus der Summe aller Punkte des Versorgungskontos errechnet sich die dynamische Monatsrente der Zusatzversorgung, indem diese mit einem Messbetrag multipliziert werden.

- Versorgungspunkte werden gutgeschrieben aus einer Pflichtversicherung für:
 - das zusatzversorgungspflichtige Entgelt,
 - Entgeltbestandteile oberhalb der Vergütungsgruppe I BAT/BAT-O (VKA),
 - soziale Komponenten,
 - aus dem Transfer von Anwartschaften aus dem alten Gesamtversorgungssystem in das Punktemodell (Startgutschrift) und
 - aus Bonuspunkten, die beim Vorliegen bestimmter Voraussetzungen zu berücksichtigen sind.

Die **Rentenhöhe** des Beschäftigten ist abhängig von der gesamten Erwerbsbiografie im öffentlichen Dienst. In jedem Jahr der Pflichtversicherung werden aus dem Entgelt Versorgungspunkte erworben.

Versorgungspunkte für soziale Komponenten (§ 9): Als soziale Komponenten des Systems werden in bestimmten Fällen auch Versorgungspunkte für Zeiten ermittelt, in denen kein laufendes Arbeitsentgelt gezahlt wird bzw. es erfolgt eine Aufstockung der Versorgungspunkte.

Versorgungspunkte in diesem Sinne werden vergeben für:

- eine Elternzeit,
- Zurechnungszeiten,
- Zeiten mit niedrigem Arbeitsentgelt.

Elternzeit: Nach der Geburt eines Kindes kann eine Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes in Anspruch genommen werden. In dieser Zeit **ruht das Arbeitsverhältnis** und es werden in der Regel keine Arbeitsentgelte erzielt. Somit besteht auch nicht die Möglichkeit, Versorgungspunkte in der Zusatzversorgung zu erwirtschaften.

Nach dem Punktemodell werden jedoch die Zeiten einer Elternzeit, in denen das Arbeitsverhältnis ruht, mit einem pauschalen monatlichen zusatzversorgungspflichtigen Entgelt in Höhe von 500 € (als Rechengröße) belegt. Die **Mutterschutzfrist** wird einer Elternzeit gleichgestellt. Bewertet werden pro Kind maximal 36 Monate. Im Falle einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit bei demselben Arbeitgeber ist ein Ruhen des Arbeitsverhältnisses nicht mehr gegeben. Somit wird die soziale Komponente nicht berücksichtigt.

Zurechnungszeiten: Tritt bei einem Pflichtversicherten der Versicherungsfall der Erwerbsminderung vor dem vollendeten 60. Lebensjahr ein, werden die Zeiten nach dem Versicherungsfall, für die kein Arbeitsentgelt gezahlt wird, mit Versorgungspunkten aufgefüllt bis zum Ablauf des Monats, in dem der Versicherte das 60. Lebensjahr vollendet. Entsprechendes gilt für **Hinterbliebenenrenten**. Die Verfahrensweise ist vergleichbar mit den Zurechnungszeiten der gesetzlichen Rentenversicherung, wobei die beitragsfreien Zeiten bis zum 60. Lebensjahr mit Entgeltpunkten aufgefüllt werden.

Aufzufüllender Zeitraum in der Zusatzversorgung sind die fehlenden Monate ab dem Beginn der Betriebsrente bis zum 60. Lebensjahr des Beschäftigten. In der **Zusatzversorgung** wird der Zeitraum der Zurechnungszeiten mit dem Verhältniswert aus den durchschnittlichen monatlichen zusatzversorgungspflichtigen Entgelten der drei Kalenderjahre vor dem Versicherungsfall zu dem Referenzentgelt als Versorgungspunkte aufgefüllt. Der Altersfaktor beträgt für diese Zeit 1,0.

Bei der Berechnung des durchschnittlichen Entgelts werden Monate ohne zusatzversorgungspflichtiges Entgelt nicht berücksichtigt. Als Zurechnungszeiten werden mit Versorgungspunkten jeweils nur volle Jahre bewertet. **Mindestversorgungspunkte:** Hatte der Pflichtversicherte am 1. Januar 2002 eine Pflichtversicherungszeit von 20 Jahren erreicht, werden Mindestversorgungspunkte garantiert. Die geforderten 20 Jahre mussten am 31. Dezember 2001 erfüllt sein, wobei eine taggenaue Berechnung des Zeitraums erfolgt.

Jedes volle Kalenderjahr einer Pflichtversicherung wird mit 1,84 Versorgungspunkten bewertet. In den Fällen einer Teilzeitbeschäftigung bzw. Beurlaubung ohne Bezüge erfolgt eine Kürzung der Versorgungspunkte mit dem am 31. Dezember 2001 maßgeblichen Gesamtbeschäftigungsquotienten. Der Gesamtbeschäftigungsquotient errechnet sich aus der Summe aller Beschäftigungsquotienten, auch wenn eine Pflichtversicherung durch verschiedene Arbeitgeber begründet wurde.

Sind die Mindestversorgungspunkte höher als die Versorgungspunkte, errechnet auf Basis der hochgerechneten Gesamtversorgung, werden diese als Startgutschrift in das Versorgungskonto übertragen.

■ Rentenhöhe

Altersrenten (§ 7): Die Höhe der Zusatzrente errechnet sich aus der Summe aller erworbenen und auf dem Versorgungskonto gutgeschriebenen Versorgungspunkte. Das Ergebnis ist die Monatsrente.

Erwerbsminderungsrenten (§ 7): Die volle Erwerbsminderungsrente errechnet sich wie die Altersrente. Die teilweise Erwerbsminderungsrente beträgt die Hälfte der Zusatzrente, die sich als volle Erwerbsminderungsrente ergeben würde.

Den Erwerbsminderungsrenten der öffentlichen Zusatzversicherungseinrichtungen liegt die Begriffsbestimmung der gesetzlichen Rentenversicherung zu Grunde. Das bedeutet: Ab dem 1. Januar 2001 wurde das System der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrente) abgelöst.

Jetzt kommt es bei der Feststellung der Minderung der Erwerbsunfähigkeit nur auf den Gesundheitszustand des Versicherten an und nicht mehr auch auf die Lage am Arbeitsmarkt oder seine bisherige berufliche Stellung. Volle Erwerbsminderungsrente wird bei einem Restleistungsvermögen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt von unter drei Stunden pro Tag gezahlt. Halbe Erwerbsminderungsrente wird bei einem Restleistungsvermögen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zwischen drei und unter sechs Stunden pro Tag gezahlt.

Hinterbliebenenrenten (§ 10): Anspruch auf eine große oder kleine Witwen-/Witwerrente besteht, wenn der/die Versicherte verstirbt und die Wartezeit erfüllt ist. Außerdem besteht ein Anspruch auf Voll- oder Halbwaisenrente. Bemessungsgrundlage ist die Erwerbsminderungsrente.

Versorgungsabschlag wegen vorzeitiger Inanspruchnahme der gesetzlichen Rente: je nach Art der Altersrente und dem Geburtsdatum des Versicherten kann eine Altersrente vorzeitig, also vor Erreichen der persönlichen Altersgrenze, in Anspruch genommen werden. Für jeden Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme der Altersrente wird die Rente aus der gesetzlichen

Rentenversicherung um 0,3 Prozent gekürzt. Beginnt eine **Erwerbsminderungsrente** nach 2003, ist die maßgebliche Altersgrenze für einen ungekürzten Rentenbezug in der gesetzlichen Rentenversicherung das 63. Lebensjahr. Tritt jedoch der Versicherungsfall zu einem früheren Zeitpunkt ein, werden Rentenabschläge berücksichtigt, für jeden Monat des Rentenbezugs vor dem 63. Lebensjahr ein Abschlag in Höhe von 0,3 Prozent. Die schrittweise Anhebung der Altersgrenze begann bereits im Jahr 2001.

Auch in der **Zusatzversorgung** führen Abschläge in der gesetzlichen Rentenversicherung grundsätzlich zu Kürzungen. Für jeden Monat des vorzeitigen Rentenbezugs vor der maßgebenden Altersgrenze wird die Rente um 0,3 Prozent gekürzt.

Der höchstmögliche Abschlag beträgt 10,8 Prozent. Die Höhe der Abschläge ergibt sich aus dem Zeitraum der vorzeitigen Inanspruchnahme der Rentenleistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung.

Anpassung der laufenden Renten (§ 11): Die Rentenleistungen aus der Zusatzversorgung werden beginnend mit dem Jahr 2002, jeweils zum 1. Juli eines Jahres mit ein Prozent (Garantieanpassung) jährlich dynamisiert.

■ Finanzierung

Die Finanzierung erfolgt zunächst durch den Arbeitgeber. Oberhalb eines Umlagesatzes von 5,2 Prozent beginnt eine hälftige Eigenbeteiligung der Arbeitnehmer, und zwar getragen aus versteuertem Einkommen.

16.4 Arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersvorsorge

Mit der Aufgabe des Gesamtversorgungssystems durch den Altersvorsorgeplan und den ATV/ATV-K sind die Voraussetzungen für die arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersversorgung gemäß Rentenreform 2001 auch im öffentlichen Dienst entstanden.

16.5 Entgeltumwandlung im kommunalen öffentlichen Dienst

Die Arbeitnehmer im kommunalen öffentlichen Dienst haben auf Grund einer tarifvertraglichen Öffnung des Recht, die Möglichkeiten der Rentenreform 2001 zu nutzen und Entgeltumwandlung vorzunehmen (TV-EUmw/VKA vom 18. Februar 2003).

Die Autoren

Willi Mück

Ausbildung in der gesetzlichen Sozialversicherung, Besuch der Sozialakademie Dortmund.

Langjährige Tätigkeit bei der ehemaligen Gewerkschaft ÖTV; Vorstandsmitglied, stellvertretender Vorsitzender. Geschäftsführer gewerkschaftlicher und gewerkschaftsnaher Dienstleistungsgesellschaften.

Vorstandsmitglied der u.di/UK, Unterstützungskasse für den Dienstleistungsbereich e.V.

Seit 2002 Vorsitzender des u.di Unterstützungs- und Versorgungswerks für den Dienstleistungsbereich e.V. in Stuttgart.

Tätigkeiten: Entwicklung des Vorsorgesystems "Betrieblich Organisierte Altersvorsorge (BOA)". Auf der Grundlage der BOA werden in einem gemeinsamen Beratungsprozess mit dem Betrieb Konzepte, arbeitsrechtliche Grundlagen und Versorgungswerk erarbeitet. Entsprechende Versorgungswerke werden auch überbetrieblich eingerichtet.

Gleichrangige sozialpolitische und betriebswirtschaftliche Ziele sind: Jeder Arbeitnehmer soll die Chance erhalten, seine Altersvorsorge, Berufsunfähigkeitsabsicherung und Hinterbliebenenversorgung über den Betrieb voll ausfinanzieren zu können – ganz gleich ob arbeitnehmerfinanziert, arbeitgeberfinanziert, mischfinanziert oder eigenfinanziert, und der Betrieb wird von Verwaltungs-, Kosten- und Beratungsaufwand entlastet.

Günter Marx

Absolvent der Akademie der Arbeit in Frankfurt am Main und anschließend Besuch des Seminars für Arbeits- und Sozialrecht an der Akademie der Arbeit (1962 bis 1964).

Danach fast zehn Jahre in der gewerkschaftlichen Rechtsberatung und Prozessvertretung in beiden Rechtsgebieten tätig. Anschließend etwa zwanzig Jahre ehrenamtlicher Richter bis zum Bundessozial- und Bundesarbeitsgericht. Von 1976 bis 1990 Leiter des Personalreferats der Gewerkschaft ÖTV. Nach Rentenbeginn Sachverständiger für einige Betriebsräte in Fragen der betrieblichen Altersversorgung.

Seit zwei Jahren Mitglied des Vorstandes von u.di Unterstützungs- und Versorgungswerk für den Dienstleistungsbereich e.V. in Stuttgart.

Diese Druckschrift wird
im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit
der Arbeitskammer des Saarlandes
für AK-Mitglieder
unentgeltlich herausgegeben.

Sie darf weder von Parteien noch
Wahlwerbern oder Wahlhelfern
während eines Wahlkampfes
zum Zwecke der Wahlwerbung
verwendet werden.

Unabhängig davon, wann,
auf welchem Weg und in welcher
Anzahl diese Schrift dem
Empfänger zugegangen ist, darf sie
auch ohne zeitlichen Bezug zu einer
bevorstehenden Wahl nicht in einer
Weise verwendet werden,
die als Parteinahme der
Arbeitskammer des Saarlandes
zu Gunsten einzelner Gruppen
verstanden werden könnte.



••••• **beraten**
bilden
forschen

••••• **Hier finden Sie uns**

Arbeitskammer des Saarlandes
Fritz-Dobisch-Straße 6-8
66111 Saarbrücken
Telefon: (0681) 4005-0
www.arbeitskammer.de
E-Mail: info@arbeitskammer.de



Arbeitskammer des Saarlandes
Haus der Beratung
Trierer Straße 22
66111 Saarbrücken
Telefon: (0681) 4005-200
E-Mail: beratung@arbeitskammer.de
Montags bis donnerstags von 8 bis 16
und freitags von 8 bis 15 Uhr.

