

Nikolai Laßmann/Dietmar Röhricht

Betriebliche Altersversorgung

Leseprobe

Betriebs- und
Dienstvereinbarungen

Analyse und Handlungsempfehlungen

Inhaltsverzeichnis

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

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

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

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

2. Regelungsinhalte

2.1 Präambel, Anlass und Ziele

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

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

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 050101/246/2006

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

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

🔑 KREDITGEWERBE, 050101/200/2002

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

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

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

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

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

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 050101/378/2006

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

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

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

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

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

☛ ENERGIEDIENSTLEISTER, 050101/321/2003

2.2 Geltungsbereich, Begünstigte

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

2.2.1 Versorgung aller Beschäftigten

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

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

☛ FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 050101/296/2004

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

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

🔑 INFORMATIONSTECHNIKERSTELLER, 050101/161/2002

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

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

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

🔑 PAPIERGEWERBE, 050101/137/2002

Bei arbeitgeberfinanzierten Zusagen ist der Adressatenkreis oft enger gezogen.

2.2.2 Versorgung abgegrenzter Gruppen

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

5. Zusammenfassende Bewertung

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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