



## Informationen für den (mittelständischen) Arbeitgeber im Überblick

### Die wichtigsten Änderungen im „Betriebsrentengesetz“ (BetrAVG)

#### Anspruch auf Betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung (§ 1 a BetrAVG)

Ein Arbeitnehmer kann ab 01.01.2002 vom Arbeitgeber verlangen, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen bis zu vier vom Hundert der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden. Die Durchführung des Anspruchs des Arbeitnehmers wird durch Vereinbarung geregelt.

Rechtlich stehen also alle fünf Durchführungswege offen

- Direktzusage (DZ)
- Direkt-Versicherung (DV)
- Pensionskasse (PK)
- Unterstützungskasse (UK)
- Pensionsfonds (PK)

#### Bestehende betriebliche Altersversorgung (§ 1 a Abs. 2 BetrAVG)

Soweit eine durch Entgeltumwandlung finanzierte betriebliche Altersversorgung besteht, ist der Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung ausgeschlossen.

Es empfiehlt sich daher, in einem Betrieb die verwaltungstechnisch einfachen Wege der "klassischen Variante" der Direkt-Versicherung und/oder der Unterstützungskasse zu wählen und einzurichten, damit das Verlangen des Arbeitnehmers nach § 1 a Abs. 3 BetrAVG ausgeschlossen wird.

#### Verlangen des Arbeitnehmers (§ 1 a Abs. 3 BetrAVG)

Soweit der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltumwandlung für betriebliche Altersversorgung nach § 1 a Abs. 1 BetrAVG hat, kann er verlangen, dass die Voraussetzungen für eine Förderung nach den §§ 10 a, 82 Abs. 2 des Einkommensteuergesetzes erfüllt werden, wenn die betriebliche Altersversorgung über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direkt-Versicherung durchgeführt wird.

In den meisten mittelständischen Betrieben gibt es keine Pensionskasse und Pensionsfonds müssten für den Mittelstand erst eingerichtet werden. Das Verlangen des Arbeitnehmers könnte sich also allenfalls auf eine Direkt-Versicherung erstrecken. Eine Direkt-Versicherung neuer Prägung hat für einen Arbeitnehmer je nach individueller Situation Vor- und Nachteile. Bei dieser Form der betrieblichen Altersversorgung entsteht allerdings in der Personalabteilung eines mittelständischen Arbeitgebers vermehrter Aufwand. Bei der klassischen Direkt-Versicherung genügte es, zum Versicherungsantrag einen Zusatzantrag aufzunehmen sowie die Pauschalsteuer abzuführen und die Versicherungsprämien an das Versicherungsunternehmen zu überweisen. Bei der Direkt-Versicherung neuer Prägung muß hingegen jährlich ein Antrag auf Zulage nach dem XI. Abschnitt des Einkommensteuergesetzes der zentralen Stelle im Sinne von § 81 EStG, also bei der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) gestellt werden. Es geht darum das jeweilige Vorjahresgehalt zu melden, die Prämienzahlungen nach den "Riester-Treppen" zu berücksichtigen, Veränderungen in der Lohnsteuerkarte müssen exakt erfaßt werden, d. h. es ist wichtig zu überprüfen, ob ein Arbeitnehmer geheiratet hat, ob er geschieden wurde, ob ein Kind oder weitere Kinder geboren wurden, da diese Sachverhalte die Zulagenhöhe beeinflussen. Da die Mehrzahl der Arbeitnehmer zudem kaum vertiefte Kenntnisse des Altersvermögensgesetzes (AVmG) haben dürften, entsteht bei - mit Sicherheit zu erwartenden - Rückfragen der betroffenen Arbeitnehmer ein zusätzlicher



Beratungsaufwand durch die Mitarbeiter der Personalabteilung.

Persönlicher Geltungsbereich und Tariföffnungsklausel (§ 17 BetrAVG)

Für Entgeltansprüche, die durch Tarifvertrag fixiert sind, kann eine Umwandlung in betriebliche Altersversorgung nur erfolgen, wenn dies durch Tarifvertrag vorgesehen ist oder eine entsprechende Tariföffnungsklausel existiert.

Zusage des Arbeitgebers auf Betriebliche Altersversorgung (§ 1 BetrAVG)

Neben der bisherigen Leistungszusage wurden in § 1 Abs. 2 BetrAVG drei weitere Leistungsarten normiert:

Beitragsorientierte Leistungszusage  
Beitragszusage mit Mindestleistung  
Entgeltumwandlung

Im Grundsatz ist der Gedanke der "Beitragszusage mit Mindestleistung" für Pensionsfonds, Pensionskasse oder Direkt-Versicherung auch verwirklicht worden. Allerdings gilt der Grundsatz nicht bezüglich der Mindestleistung für die der Arbeitgeber trotz hinreichender Beitragsleistung eintreten muß. Der Umfang der Einstandspflicht für die Mindestleistung erschließt sich nicht ohne weiteres auf dem Wortlaut der Vorschrift. Diese Einstandspflicht soll deshalb durch ein Beispiel erläutert werden.

Beispiel: Der Arbeitgeber verspricht, eine "Beitragszusage mit Mindestleistung" durch eine Pensionsfondszusage zu verwirklichen. Er will für einen 40-jährigen Arbeitnehmer bis zum Alter 62 jährlich einen Beitrag von DM 1.000,- aufwenden, in der Summe also DM 22.000,-. Der Pensionsfond hat ein Kapital von DM 50.000,- in Aussicht gestellt, das ab dem vollendeten 62. Lebensjahr in eine lebenslängliche Leibrente umgewandelt werden soll. Da die Performance des Pensionsfonds nicht gut war, stehen ab Vollendung des 62. Lebensjahres jedoch nur DM 18.000,- zur Verfügung, folglich muß der Arbeitgeber für die Differenz der Beitragssumme von DM 22.000,- abzüglich der nur angesparten DM 18.000,-, also für DM 4.000,- eintreten. Allerdings könnte sich die Einstandspflicht des Arbeitgebers noch um die Kosten einer eventuellen Risikotragung mindern, die von dem Pensionsfond für Invaliditäts- und Todesfallschutz während der 22 Jahre gewährt wurde. Hätte der Pensionsfond für die Risikotragung z. B. DM 1.000,- verbraucht, so würde sich die Einstandspflicht des Arbeitgebers auf DM 4.000,- weniger DM 1.000,-, also DM 3.000,- mindern.

In der Praxis wird die Mindestleistungspflicht vor allem bei Pensionsfonds von Bedeutung sein, wenn Sie die Chancen und Risiken einer volatilen Vermögensanlage stark nutzen.

Unverfallbarkeit und Durchführung der Betrieblichen Altersversorgung (§ 1 b BetrAVG)

Einem Arbeitnehmer, dem Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung zugesagt worden sind, bleibt die Anwartschaft erhalten, wenn das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles, jedoch nach Vollendung des 30. Lebensjahres endet und die Versorgungszusage zu diesem Zeitpunkt mindestens 5 Jahre bestanden hat (unverfallbare Anwartschaft). (Die bisherigen Daten waren: 35. Lebensjahr und Versorgungszusage mindestens 10 Jahre, alternativ: 35. Lebensjahr, 12 Jahre Betriebszugehörigkeit und Versorgungszusage mindestens 3 Jahre).

Zusagen aus Entgeltumwandlung sind dem Grunde nach ab sofort unverfallbar (§ 1 b Abs. 5 BetrAVG).

Höhe der unverfallbaren Anwartschaft (§ 2 BetrAVG)

Bei einer Direktzusage wird grundsätzlich wie bisher das Verhältnis der Dauer der Betriebszugehörigkeit zu der Zeit vom Beginn der Betriebszugehörigkeit bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres berücksichtigt.



Bei der Direkt-Versicherung kann die Haftung des Arbeitgebers auf die Versicherungsleistung beschränkt werden, wenn - wie bisher - die sog. drei sozialen Auflagen (§ 2 Abs. 2 BetrAVG) erfüllt werden.

Für Pensionskassen könnte theoretisch eine Nachfinanzierungspflicht des Arbeitgebers bestehen.

Für Pensionsfonds ist das Risiko einer Nachfinanzierungspflicht (siehe Beispiel oben) theoretisch am größten.

Unterstützungskassen sind dem m/n-tel-Prinzip der Direktzusage gleichgestellt.

Bei einer unverfallbaren Anwartschaft aus Entgeltumwandlung tritt an die Stelle der Ansprüche nach den Absätzen 1 und 2 des § 2 BetrAVG die vom Zeitpunkt der Zusage auf betriebliche Altersversorgung bis zum Ausscheiden des Arbeitnehmers erreichte Anwartschaft auf Leistungen aus den bis dahin umgewandelten Entgeltbestandteilen; dies gilt entsprechend für eine unverfallbare Anwartschaft aus Beiträgen im Rahmen einer beitragsorientierten Leistungszusage (§ 2 Abs. 5 a BetrAVG). Dies ist eine ganz entscheidende Verbesserung für den hoch interessanten Durchführungsweg der Unterstützungskasse, vor allen Dingen für Arbeitnehmer mit hohem, außertariflichem Gehalt.

An die Stelle der Ansprüche nach den Absätzen 1 bis 4 und 5 a des § 2 BetrAVG tritt bei einer Beitragszusage mit Mindestleistung das dem Arbeitnehmer zuzurechnende Versorgungskapital auf der Grundlage der bis zu seinem Ausscheiden geleisteten Beiträge (Beiträge und die bis zum Eintritt des Versorgungsfalls erzielten Erträge), mindestens die Summe der bis dahin zugesagten Beiträge, soweit sie nicht für einen biometrischen Risikoausgleich verbraucht wurden.

**Quelle: [www.odendahl.com](http://www.odendahl.com)**