

3. Durchführung der betrieblichen Altersversorgung

Betriebliche Altersversorgung

Betriebliche Altersversorgung sind alle Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung, die einem Arbeitnehmer **aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses** vom Arbeitgeber zugesagt werden.

Die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung kann unmittelbar über den Arbeitgeber (Durchführungsweg: Direktzusage) oder mittelbar über einen Versorgungsträger (Durchführungswege: Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds oder Unterstützungskasse) erfolgen.

Der Arbeitgeber steht für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen auch dann ein, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn erfolgt.

Gestaltung der Zusagen

In der betrieblichen Altersversorgung können die Zusagen wie folgt gestaltet werden:

- **Leistungsorientierte Zusage**
- **Beitragsorientierte Zusage.**

Bei der leistungsorientierten Zusage wird dem Versorgungsberechtigten eine Versorgungsleistung versprochen, für deren Erfüllung der Arbeitgeber einstehen muss. Dem Versorgungsberechtigten ist nicht bekannt, welchen Betrag der Arbeitgeber zur Finanzierung der Versorgungsleistungen aufwendet. Im angelsächsischen Raum wird diese Form der betrieblichen Altersversorgung „**defined benefit**“ genannt.

Unter einer beitragsorientierten Zusage versteht man das Versprechen des Arbeitgebers, einen bestimmten Beitrag zugunsten des Arbeitnehmers für Versorgungszwecke aufzuwenden. Mit der Beitragszahlung hat der Arbeitgeber seine Pflicht erfüllt. Somit trägt der Arbeitnehmer das Risiko bezüglich der Höhe der Versorgungsleistungen. Im angelsächsischen Sprachraum werden beitragsorientierte Zusagen als „**defined contribution**“ bezeichnet.

Folgende Möglichkeiten gibt es bei der beitragsorientierten Zusage:

1. **beitragsorientierte Leistungszusage:** der Arbeitgeber verpflichtet sich, bestimmte Beiträge in eine Anwartschaft auf Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung umzuwandeln
2. **Beitragszusage mit Mindestleistung:** der Arbeitgeber verpflichtet sich, Beiträge zur Finanzierung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung zu zahlen und für Leistungen zur Altersversorgung das planmäßige zuzurechnende Versorgungskapital auf der Grundlage der gezahlten Beiträge (Beiträge und die daraus erzielten Erträge), mindestens die Summe der zugesagten Beiträge, soweit sie nicht rechnerisch für einen biometrischen Risikoausgleich verbraucht wurden, hierfür zur Verfügung zu stellen

3. **Entgeltumwandlung:** künftige Entgeltansprüche werden in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umgewandelt.

Die **reine Beitragszusage** ist derzeit in Deutschland nicht möglich.

Durch das „Hüttenknappschaftliche Zusatzversicherungs-Neuregelungsgesetz“ (HZvNG) sowie das Alterseinkünftegesetz (AltEinkG) erfolgt die Ausdehnung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) auf Eigenbeiträge des Arbeitnehmers gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG sowie § 1a Abs. 4 BetrAVG.

Gestaltung der Zusagen

Leistungsorientierte Zusage - defined benefit

- Leistungen (Renten oder Kapitaleleistungen) stehen fest
- Beiträge/Aufwand nicht bekannt
- Versorgungsgedanke der bAV im Vordergrund
- Risiko (und Chance) beim Arbeitgeber

Beitragsorientierte Zusage - defined contribution

- Beitrag (oder Aufwand) steht fest
- Endleistung nicht bekannt, da renditeabhängig
- Entgeltcharakter der bAV im Vordergrund
- Risiko (und Chance) i. d. R. beim Arbeitnehmer

Abteilung 90, betriebliche Altersversorgung
Stand 01.2005



Arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung

Wird die betriebliche Altersversorgung als freiwillige Leistung des Arbeitgebers durchgeführt, muss sie nicht allen Mitarbeitern gewährt werden. Eine Unterscheidung darf jedoch nur nach objektiven Kriterien vorgenommen werden (sog. arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz).

Möchte der Arbeitgeber eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung einrichten, so hat er die volle Entscheidungsfreiheit, wie viel er dafür aufwenden möchte und welchen Durchführungsweg er wählt.

Jedoch ist der Arbeitgeber an die Vorschriften des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) gebunden. Dieses Gesetz setzt die arbeits- und steuerrechtlichen Rahmenbedingungen für die betriebliche Altersversorgung.



Arbeitnehmerfi- nanzierte betriebli- che Altersversor- gung

Seit dem 01.01.2002 kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber verlangen, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen jährlich bis zu 4% der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden (Entgeltumwandlung).

Soweit der Arbeitnehmer den Anspruch geltend macht, muss er jährlich einen Beitrag in Höhe von mindestens 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Viertes Buch Sozialgesetzbuch für seine betriebliche Altersversorgung verwenden.

Für das Jahr 2005 beträgt der jährliche Mindestbeitrag:
 $1/160 * 28.980 \text{ EUR} = 181 \text{ EUR}$

Die Durchführung des Entgeltumwandlungsanspruchs des Arbeitnehmers wird durch Vereinbarung geregelt. Grundsätzlich können sich der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer auf jeden der 5 Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung einigen. Ist der Arbeitgeber zu einer Durchführung über einen Pensionsfonds oder eine Pensionskasse bereit, ist die betriebliche Altersversorgung dort durchzuführen; andernfalls kann der Arbeitnehmer verlangen, dass der Arbeitgeber für ihn eine Direktversicherung abschließt. Die Wahl des Pensionsfonds, der Pensionskasse oder der Versicherungsgesellschaft obliegt dem Arbeitgeber.

Der Arbeitnehmer kann den Entgeltumwandlungsanspruch nur insoweit geltend machen, wie er nicht bereits durch eine bestehende Entgeltumwandlung ausgefüllt wird.

Beispiel: Der Arbeitnehmer besitzt bereits eine Direktversicherung durch Entgeltumwandlung mit einem Jahresbeitrag von 1.752 EUR. Seit dem 01.01.2002 kann der Arbeitnehmer verlangen, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4% der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (BBG) für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden (Entgeltumwandlung). Im Jahr 2005 beträgt die BBG 62.400 EUR. Er hat somit einen Anspruch auf Entgeltumwandlung in Höhe von $(4\% * 62.400 \text{ EUR}) - 1.752 \text{ EUR} = 744 \text{ EUR}$.

Wird die Entgeltumwandlung über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchgeführt, kann der Arbeitnehmer die Erfüllung der Voraussetzungen für eine Förderung nach §§ 10a, 82 Abs. 2 EStG verlangen (gilt nur für Neuzusagen ab 01.01.2002).

Auch bei der arbeitnehmerfinanzierten betrieblichen Altersversorgung gelten für den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer die Vorschriften des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung.

Falls der Arbeitnehmer bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis kein Entgelt erhält, z.B. wegen längerer Krankheit oder während der Elternzeit, kann der Arbeitnehmer nach § 1a Abs. 4 BetrAVG ab dem 01.01.2005 die Versicherung oder Versorgung mit eigenen Beiträgen fortsetzen. Der Arbeitgeber steht auch für die Leistungen aus diesen Beiträgen ein. Die Leistung ist sofort gesetzlich unverfallbar

§ 1a „Anspruch auf bAV durch Entgeltumwandlung“

AN kann Entgeltumwandlung verlangen bis maximal 4% der BBG
Mindestens $1/160 * § 18 \text{ Abs.1 SGB IV d.h. } 28980/160 = 181 \text{ EUR jährl.}$

Einigung zwischen AG und AN mit Vereinbarung:

- Alle Durchführungswege
- AG kann PK und PF durchsetzen

Keine Einigung zwischen AG und AN: nur Direktversicherung

Kein Anspruch, soweit GUV besteht

Durchführungs- wege für betriebliche Altersversorgung

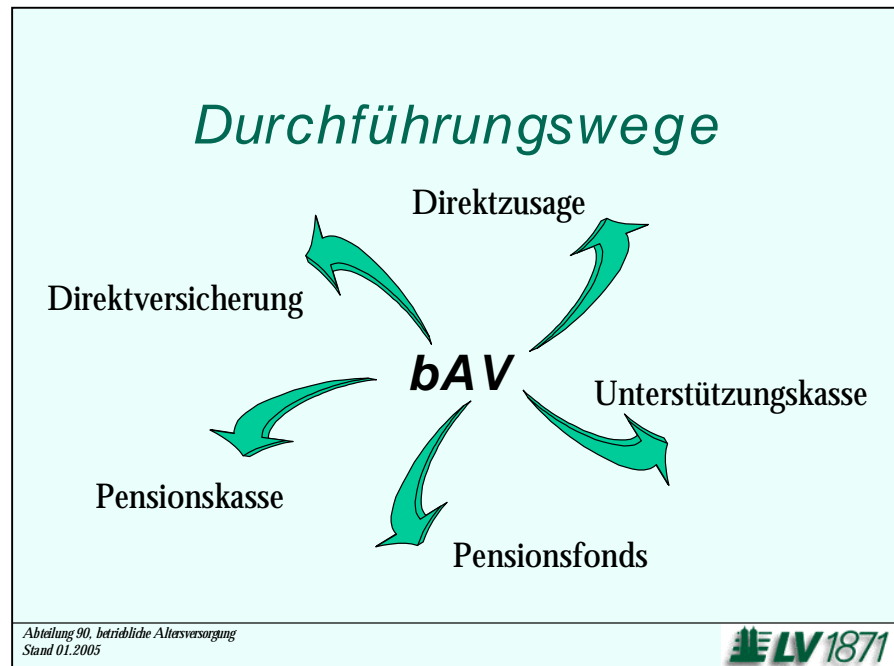
Direktversicherung: Eine Lebensversicherung, die der Arbeitgeber auf das Leben seines Arbeitnehmers abschließt und bei der der Arbeitnehmer oder seine Hinterbliebenen hinsichtlich der Leistungen des Versicherers ganz oder teilweise bezugsberechtigt sind. Sie ist die in Klein- und Mittelbetrieben am weitesten verbreitete Form der betrieblichen Altersversorgung. Die Direktversicherung eignet sich aufgrund ihrer einfachen Abwicklung und steuerlichen Behandlung für Vermittler und Kunden besonders zum Einstieg in die betriebliche Altersversorgung.

Pensionskasse: Eine rechtsfähige Versorgungseinrichtung, die dem Arbeitnehmer oder seinen Hinterbliebenen auf ihre Leistungen einen Rechtsanspruch gewährt. Der Betrieb gründet ein eigenes Versicherungsunternehmen, in dem ausschließlich seine Arbeitnehmer versichert werden, oder er schließt sich einer überbetrieblichen Gruppenpensionskasse an.

Pensionsfonds: Eine rechtsfähige Versorgungseinrichtung, die dem Arbeitnehmer oder seinen Hinterbliebenen auf ihre Leistungen einen Rechtsanspruch gewährt, in der Rechtsform der einer Aktiengesellschaft oder des eines Pensionsfondsverein auf Gegenseitigkeit. Pensionsfonds sind verpflichtet, Altersversorgungsleistungen als lebenslange Altersrente zu erbringen. Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung können eingeschlossen werden. Der Pensionsfonds ist nicht von der Körperschaftsteuerpflicht befreit, da es sich nicht um eine soziale Einrichtung handelt. Die Rahmenbedingungen für den Pensionsfonds sind im Versicherungsaufsichtsgesetz geregelt. Der Pensionsfonds unterliegt der Aufsicht der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin).

Unterstützungskasse: Eine rechtlich selbständige Versorgungseinrichtung, die auf ihre Leistungen keinen Rechtsanspruch gewährt. Sie finanziert sich aus Zuwendungen des Arbeitgebers. Für die Unternehmen ist die Unterstützungskasse vor allem in der Form der rückgedeckten Gruppenunterstützungskasse interessant.

Direktzusage: Eine Zusage des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer, ihm Versorgungsleistungen zu zahlen. Um dieses Versprechen einlösen zu können und betriebsfremde Risiken abzudecken, empfiehlt es sich bzw. ist es ggf. zwingend notwendig, eine Rückdeckungsversicherung abzuschließen. Die Direktzusage ist vor allem für größere Unternehmen sowie für die Versorgung von Führungskräften oder Gesellschafter-Geschäftsführern geeignet.



Unverfallbarkeit dem Grunde nach

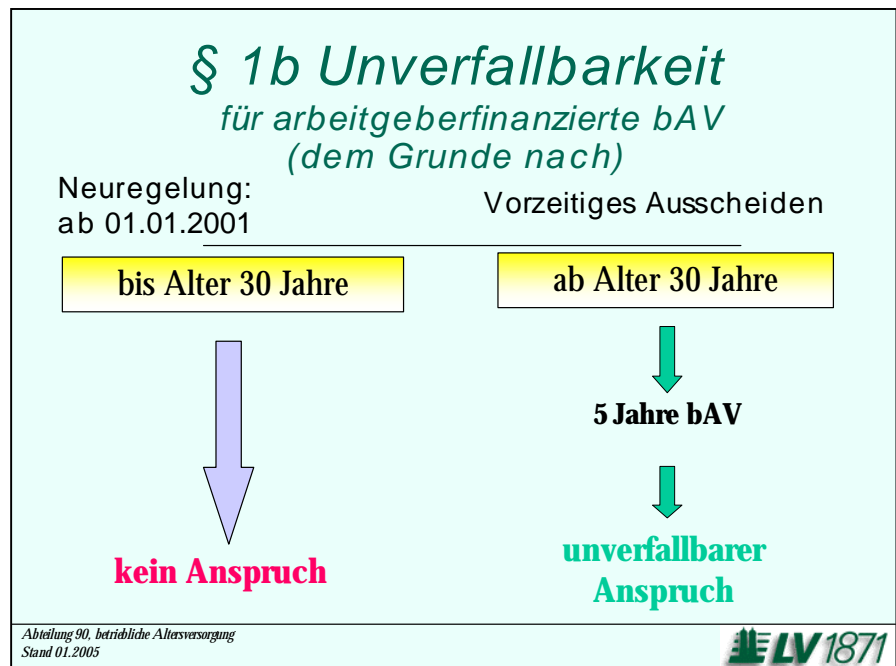
Einem Arbeitnehmer, dem Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zugesagt worden sind, bleibt gemäß § 1b BetrAVG die Anwartschaft erhalten, wenn er

- im Zeitpunkt des Ausscheidens mindestens 30 Jahre alt ist und
- die Versorgungszusage mindestens 5 Jahre bestanden hat.

Diese Bedingungen gelten auch für bestehende Versorgungszusagen, die ab dem 01.01.2001 mindestens 5 Jahre bestanden haben (§ 30f BetrAVG), falls nicht die herkömmlichen Unverfallbarkeitsfristen in diesem Zeitraum schon früher eine Unverfallbarkeit auslösen.

Der Arbeitnehmer hat in diesem Fall einen sogenannten **unverfallbaren Anspruch**.

Bei **Entgeltumwandlungszusagen** mit Zusagedatum ab dem 01.01.2001 gibt es keine Verfallfristen, d.h. sie sind sofort unverfallbar (§ 1b Abs. 5 BetrAVG). Dies gilt unabhängig vom Alter des Versorgungsberechtigten.



Beispiel:

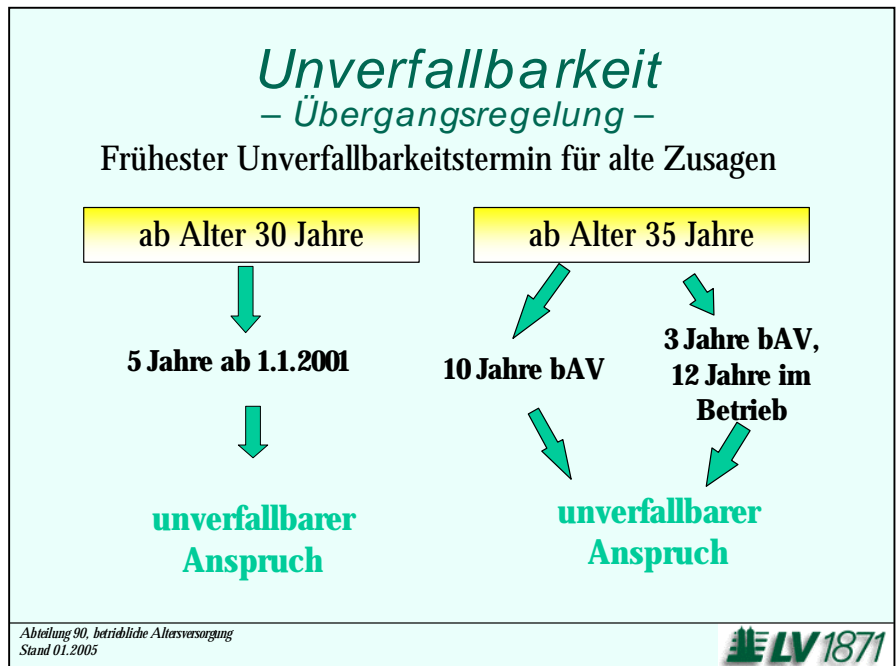
Geburtsdatum: 05.03.1975

Zusagedatum: 01.01.2001

Firmeneintritt: 01.03.1995

Unverfallbarkeit ab: 01.01.2006

Unverfallbarkeit bei GUW: sofort



Beispiel:

Geburtsdatum: 12.03.1955

Zusagedatum: 01.03.1998

Firmeneintritt: 01.03.1998

Unverfallbarkeit ab: 01.01.2006

Unverfallbarkeit bei GUW: 01.01.2006



Unverfallbarkeit der Höhe nach

Bei einer unverfallbaren Anwartschaft aus einer arbeitgeberfinanzierten Leistungszusage ergibt sich die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft nach dem Pro-rata-temporis-Prinzip (m/n-tel Verfahren).

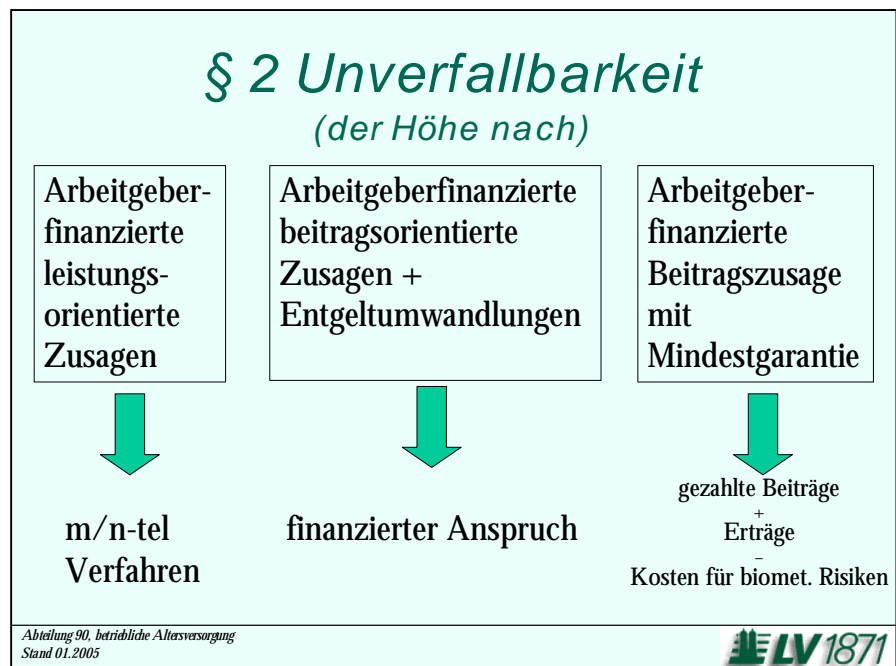
Bei dem m/n-tel Verfahren bekommt der ausgeschiedene Arbeitnehmer nur einen sogenannten rätierlichen Teil, der nach dem Verhältnis der Dauer der Betriebszugehörigkeit zur insgesamt erwarteten Betriebszugehörigkeit ermittelt wird.

Bei der Direktversicherung tritt auf Verlangen des Arbeitgebers an die Stelle dieses rätierlichen Verfahrens in der Regel das versicherungsvertragliche Verfahren (siehe Kapitel 4).

Das versicherungsvertragliche Verfahren gilt sinngemäß auch für eine Versorgung über eine Pensionskasse (siehe Kapitel 6).

Bei einer unverfallbaren Anwartschaft aus Entgeltumwandlung tritt an die Stelle der Ansprüche aus dem Pro-rata-temporis-Prinzip die Anwartschaft auf Leistungen aus den bis dahin umgewandelten Entgeltbestandteilen. Dies gilt neben der Entgeltumwandlung auch für die unverfallbare Anwartschaft aus beitragsorientierten Leistungszusagen.

An die Stelle der Ansprüche aus dem m/n-tel Verfahren tritt bei einer Beitragszusage mit Mindestleistung die Anwartschaft auf die gezahlten Beiträge zuzüglich der bis zum Eintritt des Versorgungsfalles erzielten Erträge abzüglich der verbrauchten Kosten für die biometrischen Risiken.



Abfindung

Nach § 3 BetrAVG kann eine unverfallbare Anwartschaft im Falle der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nur nach den folgenden Bedingungen abgefunden werden:

Der Arbeitgeber kann eine Anwartschaft ohne Zustimmung des Arbeitnehmers abfinden, wenn der Monatsbetrag der aus der Anwartschaft resultierenden, laufenden Leistung bei Erreichen der vorgesehenen Altersgrenze 1% der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Viertes Buch Sozialgesetzbuch (z.B. alte Bundesländer 2005: 24,15 EUR monatlich) nicht übersteigt. Bei Kapitalleistung dürfen zwölf Zehntel (für 2005 2.898 EUR (alte Bundesländer)) der monatlichen Bezugsgröße nicht überschritten werden.

Dies gilt entsprechend für die Abfindung einer laufenden Leistung, wenn die laufende Leistung erstmals nach dem 01.01.2005 gezahlt wird.

Nach Mitteilung des Bundesministeriums für Gesundheit und Soziale Sicherung ist eine Kapitalleistung in Folge der Ausübung eines vertraglich vereinbarten Kapitalwahlrechtes auch nach dem 01.01.2005 zulässig, da in diesem Fall keine Abfindung gem. § 3 BetrAVG vorliegt.

Die Abfindung ist unzulässig, wenn der Arbeitnehmer von seinem Recht auf Übertragung der Anwartschaft Gebrauch macht.

Die Anwartschaft ist auf Verlangen des Arbeitnehmers abzufinden, wenn die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung erstattet worden sind.

Nach § 3 Abs. 4 BetrAVG kann der Teil der Anwartschaft, der während eines Insolvenzverfahrens erdient worden ist, ohne Zustimmung des Arbeitnehmers abgefunden werden, wenn die Betriebstätigkeit vollständig eingestellt und das Unternehmen liquidiert wird.

Die Berechnung des Abfindungsbetrages erfolgt gem. § 4 Abs. 5 BetrAVG.

Die Abfindung ist gesondert auszuweisen und einmalig zu zahlen.

Abfindung nach § 3 BetrAVG

Einschränkung der Abfindungsmöglichkeiten:

- grundsätzliches Abfindungsverbot für gesetzlich unverfallbare Anwartschaften sowie laufende Betriebsrenten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Ausnahmen:
 - Klein-Anwartschaften bzw. Klein-Renten (AG kann ohne Zustimmung des AN abfinden)
 - Anspruch des AN auf Abfindung bei Erstattung der Beiträge zur GRV
 - Abfindung von während Insolvenzverfahren erdienter Anwartschaftsteile bei Betriebseinstellung und Liquidation
- ACHTUNG: Abfindung ist unzulässig, wenn AN von seinem Recht auf Übertragung der Anwartschaft Gebrauch macht
- Berechnung des Abfindungsbetrags wie Übertragungswert (§ 4 Abs. 5 BetrAVG)
- Übergangsregelung für laufende Leistungen, **welche erstmals vor dem 01.01.2005** gezahlt werden → Neuregelung gilt nicht, diese Leistungen bleiben daher abfindbar
- Ausübung eines vertraglich vereinbarten Kapitalwahlrechts, ist keine Abfindung gem. § 3 BetrAVG → daher weiterhin möglich

Abteilung 90, betriebliche Altersversorgung
Stand 01.2005



Übertragung von unverfallbaren Anwartschaften und laufenden Leistungen

Zur Verbesserung der Portabilität, d.h. der Mitnahme von Versorgungsansprüchen bei Arbeitgeberwechsel, wurde zum 01.01.2005 der § 4 BetrAVG weitgehend geändert.

Nach § 4 Abs. 2 BetrAVG kann im Einvernehmen zwischen dem alten und dem neuen Arbeitgeber sowie dem Arbeitnehmer eine Übertragung von Anwartschaften dadurch erfolgen, dass

- entweder die Zusage vom neuen Arbeitgeber übernommen wird oder
- der Übertragungswert auf den neuen Arbeitgeber übertragen werden, wenn dieser eine wertgleiche Zusage erteilt. Diese neue Anwartschaft ist sofort gesetzlich unverfallbar.

Mit § 4 Abs. 3 BetrAVG erhält der Arbeitnehmer einen einseitigen Anspruch darauf, innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses vom früheren Arbeitgeber zu verlangen, dass dieser den Übertragungswert auf den neuen Arbeitgeber überträgt, sofern die Versorgung über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchgeführt wurde und der Übertragungswert die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (BBG) nicht übersteigt.

Der neue Arbeitgeber ist verpflichtet, eine wertgleiche Zusage ebenfalls über einen der drei Durchführungswege zu erteilen. Auch in diesem Fall ist die neue Anwartschaft sofort gesetzlich unverfallbar.

Dieser Rechtsanspruch gilt nur für Neuzusagen ab 01.01.2005.

Mit der vollständigen Übertragung des Übertragungswertes erlischt die Zusage des ehemaligen Arbeitgebers.

Wird die Betriebstätigkeit eingestellt und das Unternehmen liquidiert, kann eine Zusage von einer Pensionskasse oder einem Unternehmen der Lebensversicherung ohne Zustimmung des Arbeitnehmers oder Versorgungsempfängers übernommen werden, wenn sichergestellt ist, dass ab Rentenbeginn sämtliche Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet werden (§ 4 Abs. 4 BetrAVG).

Weitere Informationen zur sogenannten Liquidationsdirektversicherung erhalten Sie im Kapitel 4.

Portabilität

- grundsätzliches Übertragungsverbot für gesetzlich unverfallbare Anwartschaften und laufende Leistungen
- Ausnahmen:
 - inhaltlich unveränderte Übernahme der Versorgungszusage durch den neuen AG
 - Übertragungswert wird auf neuen AG übertragen, wenn dieser eine wertgleiche Zusage erteilt
 - bei Betriebseinstellung und Liquidation: Übertragung auf Pensionskasse oder LVU ohne Zustimmung des AN (z.B. Liquidationsdirektversicherung)
- AN hat Übertragungsanspruch und Übernahmeanspruch, wenn folg. Voraussetzungen erfüllt sind:
 - bAV über Pensionsfonds, Pensionskasse oder Direktversicherung
 - Übertragungswert \leq BBG in der GRV (2005: 62400 EUR p.a.)
 - Frist zur Geltendmachung des Anspruchs: innerhalb eines Jahres nach Ausscheiden beim ehemaligen AG

Abteilung 90, betriebliche Altersversorgung
Stand 01.2005

Der Wert der vom Arbeitnehmer erworbenen unverfallbaren Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung wird **Übertragungswert** genannt.

Die **Berechnung des Übertragungswertes** wird wie folgt durchgeführt:

- bei Direktzusage oder Unterstützungskasse entspricht der Übertragungswert dem Barwert der nach § 2 BetrAVG bemessenen künftigen Versorgungsleistung im Zeitpunkt der Übertragung
- bei Pensionskasse, Pensionsfonds oder Direktversicherung entspricht der Übertragungswert dem gebildeten Kapital im Zeitpunkt der Übertragung.

Berechnung des Übertragungswerts

bei Direktzusage oder Unterstützungskasse:

Übertragungswert

= Barwert der nach § 2 BetrAVG bemessenen künftigen Versorgungsleistungen im Zeitpunkt der Übertragung

bei Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung:

Übertragungswert

= gebildetes Kapital im Zeitpunkt der Übertragung

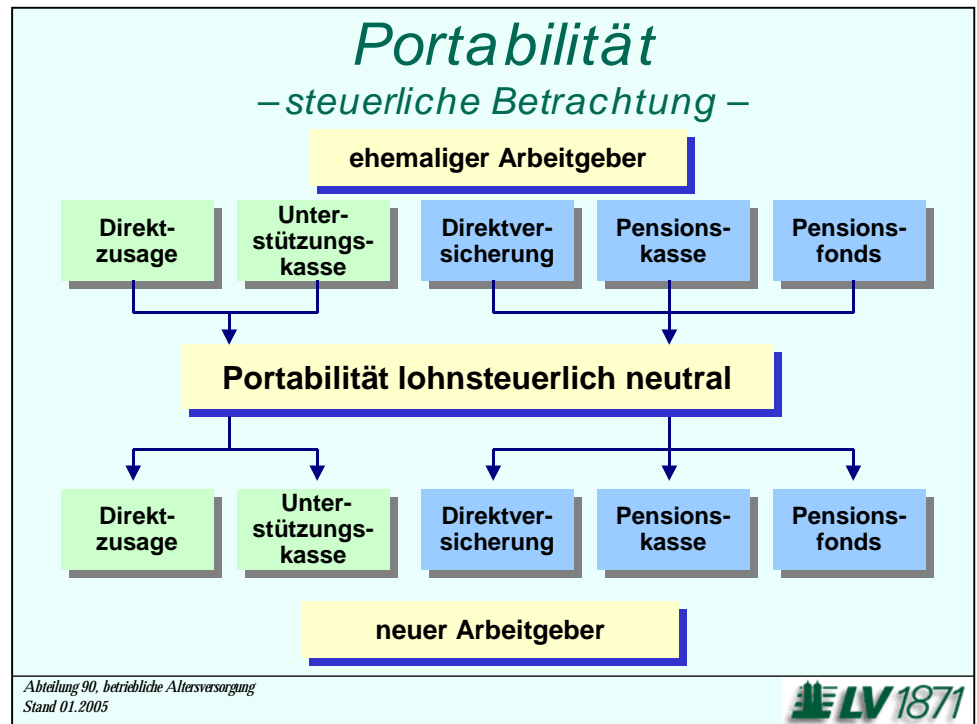
Abteilung 90, betriebliche Altersversorgung
Stand 01.2005



Steuerlich wird die Portabilität durch den § 3 Nr. 55 EStG geregelt. Dies bedeutet für den Arbeitnehmer, dass der Übertragungswert kein steuerpflichtiger Zufluss ist, sofern die betriebliche Altersversorgung beim ehemaligen und neuen Arbeitgeber über einen Pensionsfonds, Pensionskasse oder Direktversicherung durchgeführt wird. Dies gilt auch, wenn der Übertragungswert vom ehemaligen Arbeitgeber an den neuen Arbeitgeber oder von einer Unterstützungskasse an eine andere Unterstützungskasse geleistet wird.

Eine Begrenzung der steuerfreien Übertragung nach § 3 Nr. 55 EStG auf Neuzusagen ab 01.01.2005 ist nicht gegeben; ebenfalls erfolgt nach § 3 Nr. 55 EStG keine Begrenzung der Höhe nach.

Die Begrenzungen beziehen sich – nur – auf den Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Übertragung des Übertragungswertes nach § 4 Abs. 3 BetrAVG.



Auskunftsanspruch (§ 4 a BetrAVG)

Bei berechtigtem Interesse des Arbeitnehmers muss der Arbeitgeber oder der Versorgungsträger dem Arbeitnehmer schriftlich mitteilen,

1. in welcher Höhe aus der bisher erworbenen unverfallbaren Anwartschaft bei Erreichen der in der Versorgungsregelung vorgesehenen Altersgrenze ein Anspruch auf Altersversorgung besteht und
2. wie hoch bei einer Übertragung der Anwartschaft nach § 4 Abs. 3 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 und ob eine Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung bestehen würde.

Vorzeitige Altersleistung

Einem Arbeitnehmer, der die Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung vor Vollendung des 65. Lebensjahres als Vollrente in Anspruch nimmt, sind auf sein Verlangen nach Erfüllung der Wartezeit und sonstiger Leistungsvoraussetzungen Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu gewähren. Fällt die Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung wieder weg oder wird sie auf einen Teilbetrag beschränkt, so können auch die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung eingestellt werden.

Vorzeitige Altersleistung

(§ 6 BetrAVG)

- Anspruch auf betriebliche Altersversorgung immer dann, wenn die Altersrente aus der GRV als Vollrente bezogen wird.
- Keine Regelung im Gesetz über Höhe der betrieblichen Altersversorgung

Abteilung 90, betriebliche Altersversorgung
Stand 01.2005



Anpassung laufender Renten

Gemäß § 16 Abs. 1 BetrAVG ist der Arbeitgeber verpflichtet, alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen zu prüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden. Dabei sind insbesondere die Belange des Versorgungsempfängers und die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers zu berücksichtigen. Die Anpassungspflicht ist erfüllt, wenn die Anpassung nicht geringer ist als der Anstieg des Verbraucherpreisindex für Deutschland oder der Nettolöhne vergleichbarer Arbeitnehmergruppen des Unternehmens.

Die Anpassungsverpflichtung gilt für alle laufenden Renten, also z.B. auch für Berufsunfähigkeitsrenten.

Die Anpassungsverpflichtung nach § 16 Abs. 1 BetrAVG entfällt, wenn

- der Arbeitgeber sich verpflichtet, die laufenden Leistungen jährlich um wenigstens 1% anzupassen
- bei den Durchführungswegen Direktversicherung und Pensionskasse ab Rentenbeginn sämtliche Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet werden
- eine Beitragszusage mit Mindestleistung erteilt wurde.

Der Arbeitgeber ist nicht mehr verpflichtet, die ab 1999 zu Recht unterbliebenen Anpassungen zu einem späteren Zeitpunkt nachzuholen. Eine Anpassung gilt als zu Recht unterblieben, wenn der Arbeitgeber dem Versorgungsempfänger die wirtschaftliche Lage des Unternehmens schriftlich darlegt, der Versorgungsempfänger nicht binnen drei Kalendermonaten nach Zugang der Mitteilung schriftlich widersprochen hat und er auf die Rechtsfolgen eines nicht fristgemäßen Widerspruchs hingewiesen wurde.

Bei der Entgeltumwandlung ist der Arbeitgeber verpflichtet, die laufenden Leistungen jährlich um mindestens 1% anzupassen oder im Fall der Durchführung über eine Direktversicherung oder eine Pensionskasse ab Rentenbeginn sämtliche Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistungen zu verwenden (gilt für Neuzusagen ab dem 01.01.2001).

Gemäß § 16 Abs. 6 besteht eine Verpflichtung zur Anpassung nicht für monatliche Raten im Rahmen eines Auszahlungsplans sowie für Renten ab Vollendung des 85. Lebensjahres im Anschluss an einen Auszahlungsplan.

Anpassungsprüfung alle 3 Jahre (gemäß § 16 BetrAVG)

Laufende Renten	Nach billigem Ermessen
<ul style="list-style-type: none">• BU-Renten• Altersrenten	<ul style="list-style-type: none">• Witwenrenten• Kaufkraftverlust• wirtschaftliche Lage

Erfüllt bei:

- Anpassung nach Verbraucherpreisindex für Deutschland
- Nettolohnanpassung der aktiven Arbeitnehmer

Entfällt wenn:

- jährliche Anpassung laufender Leistungen um 1% gilt für Neuzusagen ab 01.01.1999
- sämtliche Überschussanteile zur Leistungserhöhung verwendet werden
bei Direktversicherung (DV) oder Pensionskasse; gilt auch für bestehende Zusagen; Anpassung nach dem 31.12.1998
- Beitragszusage mit Mindestleistung erteilt wurde

Entgeltumwandlung:

- AG ist verpflichtet, laufende Leistungen um 1% p.a. anzupassen gilt für Neuzusagen ab 01.01.2001 od.
- Verwendung sämtlicher Überschussanteile zur Leistungserhöhung bei DV oder Pensionskasse

Pensionssicherungsverein

Träger der Insolvenzversicherung ist der Pensions-Sicherungs-Verein auf Gegenseitigkeit, PSVaG in Köln.

Die Insolvenzversicherung dient der Sicherstellung der Ansprüche des Arbeitnehmers bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers in Form einer Ausfallhaftung.

Die Beitragspflicht zum PSVaG entsteht kraft Gesetzes. Alle Arbeitgeber, die eine bAV über einen insolvenzgefährdeten Durchführungsweg durchführen, sind beitragspflichtig.

Wenn der Arbeitgeber seiner Melde-, Auskunfts- und Mitteilungspflicht (siehe § 11 BetrAVG) nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig nach kommt, so handelt es sich gemäß § 12 BetrAVG um eine Ordnungswidrigkeit. Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu 2.500 EUR geahndet werden.

Der PSVaG muss aber auch leisten, wenn der Arbeitgeber keine Beiträge entrichtet hat. Andererseits führt die Beitragszahlung nicht zu einem Rechtsanspruch auf Leistungen im Insolvenzfall. Beitrags- und Leistungspflicht korrespondieren nicht.

Insolvenzgefährdete Durchführungswege:

- Direktzusage
- arbeitgeberfinanzierte Direktversicherung (wenn ein widerrufliches Bezugsrecht besteht oder bei einem unwiderruflichen Bezugsrecht eine Abtretung oder Beleihung erfolgt ist)
- Unterstützungskasse
- Pensionsfonds

Die **Sicherungsfälle** des PSVaG sind in § 7 BetrAVG aufgeführt.

Sachlicher Geltungsbereich:

Nach § 7 BetrAVG sichert der PSVaG laufende Leistungen (Ansprüche) sowie **gesetzlich unverfallbare** Versorgungsanwartschaften. Bei aktiven Mitarbeitern ist für die Bestimmung der gesetzlichen Unverfallbarkeitsmodalitäten der Eintritt des Sicherungsfalls (z.B. Eröffnung des Insolvenzverfahrens) maßgebend.

Höhe der gesicherten Leistungen:

Als Höchstgrenze für vom PSVaG gesicherte Versorgungsleistungen gilt das Dreifache der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV. Das sind Monatsrenten von bis zu 7.245 EUR, bezogen auf das Jahr 2005.

Melde- und Beitragspflicht gemäß §§ 10, 11 BetrAVG:

Die Melde- und Beitragspflicht obliegt dem Arbeitgeber. Die Erstmeldung muss innerhalb von drei Monaten nach Eintritt der gesetzlichen Unverfallbarkeit der Versorgungsanwartschaft, bzw. nach Eintritt des Versorgungsfalls (laufende Leistungen) erfolgen.

Eine Ausnahme besteht für Versorgungszusagen, die im Jahr 2001 erteilt worden sind und auf Gehaltsumwandlung beruhen. Hier muss die Erstmeldung innerhalb von drei Monaten nach Ablauf von zwei Jahren ab Zusageerteilung erfolgen, da für diese Versorgungszusagen die Insolvenzsicherungspflicht des PSVaG erst zwei Jahre nach Zusageerteilung eintritt.

Bei arbeitnehmerfinanzierten Zusagen, die ab dem 01.01.2002 erteilt werden unterliegen die Teile der Anwartschaften, die auf umgewandeltem Entgelt von jährlich bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) zur gesetzlichen Rentenversicherung beruhen unmittelbar der Beitrags- und Meldepflicht. Für darüber hinausgehende Anwartschaften muss die Erstmeldung innerhalb von drei Monaten nach Ablauf von zwei Jahren ab Zusageerteilung erfolgen. Zur Vereinfachung können die Arbeitgeber jedoch die gesamte Entgeltumwandlung auch bereits in den ersten beiden Jahren in ihre Beitragsbemessungsgrundlage miteinbeziehen.

Beitragsbemessungsgrundlage und Beitragshöhe:

In § 10 Abs. 3 BetrAVG ist die Beitragsbemessungsgrundlage für die einzelnen Durchführungswege aufgeführt.

Die Beitragssätze (in ‰) der vergangenen Jahre sind in der folgenden Tabelle dargestellt:

Jahr	‰	Jahr	‰	Jahr	‰	Jahr	‰
1988	0,9	1993	3,1	1998	1,2	2003	4,4
1989	0,6	1994	2,3	1999	2,8	2004	3,6
1990	0,3	1995	2,6	2000	2,1		
1991	0,9	1996	2,8	2001	2,5		
1992	0,8	1997	2,7	2002	4,5		

Nähere Informationen zur Insolvenzsicherung bei den einzelnen Durchführungswegen erhalten Sie in dem entsprechenden Kapitel.

Weitere Informationen zum PSVaG sowie die Merkblätter des PSVaG finden Sie auf der Internetseite www.psvag.de.

News:

In einer Pressemitteilung vom 25.07.2002 hat der PSVaG das in Auftrag gegebene Gutachten zur zukünftigen Funktionsfähigkeit der Insolvenzsicherung vorgestellt.