

Betriebliche Altersversorgung – ein Thema für logopädische Praxen?

ArbeitnehmerInnen können verlangen, dass ein Teil ihres Gehalts durch sog. „Entgeltumwandlung“ für ihre betriebliche Altersversorgung verwendet wird.

Die Erkenntnis, dass die gesetzliche Rente für die künftigen RentnerInnengenerationen sinnvollerweise durch weitere Säulen der Altersversorgung flankiert werden sollte (muss), ist nicht neu und dürfte sich mittlerweile weitgehend durchgesetzt haben. Eine große Rolle spielen in diesem Zusammenhang die staatlich geförderten Riester- und Rürup-Renten als Bestandteil der privaten Altersvorsorge (neben den klassischen Lebensversicherungsverträgen, etc.). Daneben ist – quasi als dritte Säule der Altersvorsorge – aber insbesondere auch die sog. „Betriebliche Altersversorgung“ in den Blick zu nehmen.

Bereits im 19. Jahrhundert wurde die betriebliche Altersversorgung aus dem Gedanken der Fürsorge des Arbeitgebers gegenüber seinem Arbeitnehmer entwickelt. Aber erst in den 1970er-Jahren wurde diese Form der Altersvorsorge dann im „Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung“ (Betriebsrentengesetz – BetrAVG) gesetzlich geregelt. Dies enthält allerdings keine abschließende Regelung, sondern legt vielmehr nur die gesetzlichen Mindestbedingungen fest.

Anspruch auf Entgeltumwandlung

Nach § 1 BetrAVG werden unter einer betrieblichen Altersversorgung Leistungszusagen des Arbeitgebers an einen Arbeitnehmer zur Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung verstanden. Danach kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber verlangen, dass ein bestimmter Anteil seiner künftigen Entgeltansprüche durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet wird. Verlangen kann der Arbeitnehmer eine entsprechende Umwandlung für bis zu vier vom Hundert der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung. Dies entspricht im Jahr 2009 einem Höchstbetrag von 2592 Euro pro Jahr bei Zugrundelegung der Beitragsbemessungsgrenze West bzw. einem Höchstbetrag von 2184 Euro pro Jahr bei Zugrundelegung der Beitragsbemessungsgrenze Ost, bis zu dem die aufgewendeten Beiträge des Arbeitnehmers steuer- und sozialabgabefrei bleiben.

Der Arbeitgeber ist hierbei lediglich zur Durchführung an sich verpflichtet, insbe-

sondere steht es ihm frei, den konkreten Durchführungsweg und das Versicherungsunternehmen zu wählen und ggf. die vom Arbeitnehmer aufgebrauchten Beiträge durch zusätzliche Arbeitgeberzahlungen aufzustocken oder gar eine ausschließlich durch ihn finanzierte Altersversorgung für seine Arbeitnehmer anzubieten.

Mittelbare Durchführungswege

Als sog. *mittelbare* Durchführungswege für die oben skizzierte Entgeltumwandlung kommen in Betracht:

- Direktversicherung
- Pensionskasse
- Pensionsfonds

Bei der *Direktversicherung* handelt es sich um eine Lebens- oder Rentenversicherung, die vom Arbeitgeber als Versicherungsnehmer zugunsten seiner Beschäftigten abgeschlossen wird. *Pensionskassen* sind spezielle Lebensversicherungen, die von einem oder mehreren Unternehmen gebildet werden.

Der *Pensionsfonds* ist der jüngste Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung und räumt als rechtlich selbständige Versorgungseinrichtung (in der Form der Aktiengesellschaft oder des Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit) den Arbeitnehmern einen Rechtsanspruch auf die zugesagten Leistungen ein. Er bietet höhere Renditemöglichkeiten, beinhaltet aber auch höhere Risiken.

Sowohl bei Direktversicherungen als auch bei Pensionskassen und Pensionsfonds besteht die Möglichkeit, diese mit der staatlichen Riester-Förderung zu kombinieren und die Altersversorgung im Falle eines Unternehmenswechsels mit eigenen Beiträgen fortzusetzen.

Unmittelbare Durchführungswege

Neben den o.g. *mittelbaren* gibt es auch noch *unmittelbare* Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung:

- Direktzusage
- Unterstützungskasse

Bei einer *Direktzusage* bzw. *Pensionszusage* verpflichtet sich der Arbeitgeber, seinem Arbeitnehmer nach Erreichen des Rentenalters eine Betriebsrente aus dem Betriebsvermögen zu zahlen. Regelmäßig handelt es sich hierbei um eine reine Kulanzzahlung des Ar-

beitgebers, eine Entgeltumwandlung (s.o.) kommt aber grundsätzlich auch in Betracht.

Die *Unterstützungskasse* dient daneben der Erfüllung einer vom Arbeitgeber an den Arbeitnehmer gemachten Versorgungszusage. Sie ist eine von einem oder mehreren Unternehmen gebildete Versorgungseinrichtung. Ansprüche hat der Arbeitnehmer hier regelmäßig nur gegenüber seinem Arbeitgeber, nicht aber gegenüber der Unterstützungskasse.

Bei einem Unternehmenswechsel hat der Arbeitnehmer weder bei der Direktzusage noch bei der Unterstützungskasse einen Anspruch darauf, die Altersversorgung mit eigenen Beiträgen weiter aufzubauen. Anwartschaften, die bis zum Ausscheiden aus dem Betrieb erworben wurden, bleiben jedoch erhalten.

Diese Unverfallbarkeit einmal erworbener Anwartschaften gilt übrigens grundsätzlich auch für die oben dargestellten Formen der mittelbaren Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung. Voraussetzung ist hierfür nach § 1 b BetrAVG, dass das Arbeitsverhältnis nach Vollendung des 25. Lebensjahres endet und die Versorgungszusage zu diesem Zeitpunkt mindestens 5 Jahre bestanden hat.

Vorteile bieten die mittelbaren Durchführungswege sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer unter dem Gesichtspunkt der Ersparnis von Sozialversicherungsbeiträgen hinsichtlich der eingesetzten Beiträge bis zur Beitragsbemessungsgrenze (s. o.). Für den Arbeitnehmer kommt durch die Steuerfreiheit seiner Beiträge noch hinzu, dass er ohne Reduzierung seines Nettoeinkommens höhere Beiträge in seine Altersversorgung einbringen kann.

Bei den unmittelbaren Durchführungswegen Direktzusage und Unterstützungskasse steht eher die Mitarbeiterbindung an den Betrieb im Vordergrund, sofern die Zahlungen ausschließlich durch den Arbeitgeber erfolgen.

Aufklärungspflicht beachten

Teilweise finden sich Hinweise, dass der Arbeitgeber grundsätzlich verpflichtet ist, seine Mitarbeiter über die Möglichkeiten zur betrieblichen Altersversorgung aufzuklären. Dafür gibt es in dieser Allgemeinheit allerdings keine Stütze im Gesetz und auch die Gerichte gehen in ständiger Rechtsprechung

Fortsetzung nächste Seite

Fortsetzung von Seite 49

davon aus, dass zunächst der Arbeitnehmer selbst berufen ist, seine Interessen zu wahren. Komplizierter wird es allerdings, wenn in einem Betrieb bereits einige Mitarbeiter Möglichkeiten zur betrieblichen Altersversorgung nutzen. Dann muss der Arbeitgeber grundsätzlich jeden neuen Mitarbeiter hierüber aufklären. Schließen sich hieran weitere Fragen des Mitarbeiters an, müssen die Antworten des Arbeitgebers hierauf auch vollständig und richtig sein. Falsche oder unvollständige Auskünfte können ggf. Schadensersatzansprüche des Arbeitnehmers auslösen.

Dies gilt etwa auch dann, wenn ein Mitarbeiter, der bereits an einer Maßnahme zur betrieblichen Altersversorgung teilnimmt, von seinem Auskunftsanspruch nach § 4a BetrAVG Gebrauch macht. Hierzu kann ein Arbeitgeber schadensersatzpflichtig werden, wenn er unzutreffende Angaben zur Höhe der bereits erworbenen Anwartschaften seines Mitarbeiters macht oder auch dazu, wie hoch der Übertragungswert im Falle eines Arbeitgeberwechsels wäre.

Besonders hervorzuheben ist unter Schadensersatzgesichtspunkten auch noch der auf Drängen des Arbeitgebers mit seinem Arbeitnehmer geschlossene Aufhebungsvertrag. Hier verlangt das Bundesarbeitsgericht eindeutig, dass der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmer vor Abschluss des Aufhebungsvertrages auch über solche Nachteile aufzuklären hat, die diesem durch Abschluss des Vertrages für seine betriebliche Altersversorgung erwachsen könnten.

Angesichts der Komplexität und auch der großen Bedeutung für die Altersversorgung des einzelnen Mitarbeiters kann dieser Beitrag keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben, sondern lediglich einen allgemeinen Überblick geben.

Kompetenten Rat einholen

Insbesondere hinsichtlich etwaiger Schadensersatzverpflichtungen, die den Arbeitgeber treffen können, empfiehlt es sich für PraxisinhaberInnen, die Mitarbeiter beschäftigen, kompetenten Rat über ein einschlägiges Versicherungsunternehmen bzw. einen sonstigen fachkundigen Berater einzuholen. Am Besten sollten auch sämtliche Fragen der MitarbeiterInnen rund um das Thema betriebliche Altersversorgung hierüber beantwortet und damit auch zugleich etwaige Schadensersatzansprüche von Mitarbeitern auf das Versicherungsunternehmen bzw. den sonstigen Berater verlagert werden.

*Kerstin Meyer
dbI-Referat Recht*