

# Fallen rechtzeitig erkennen

ÜBERBLICK. Nicht nur die Verwaltung, auch die Tarifvielfalt, individuelle Versorgungswünsche und Haftungsfragen machen die bAV im Mittelstand so komplex.

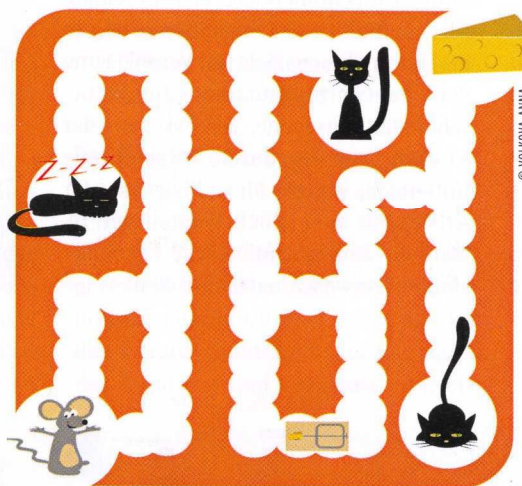
Von **Alexander Schrehardt**

**M**it der Neufassung des Betriebsrentengesetzes zum Januar 2002 hat der Gesetzgeber auch die Rechte des Arbeitgebers für die Umsetzung der arbeitnehmerfinanzierten betrieblichen Altersversorgung geregelt. Während der Arbeitnehmer die Höhe des Umwandlungsbetrags in vom Gesetzgeber festgelegten Grenzen (mindestens 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV, maximal vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung) frei bestimmen kann, kommt dem Arbeitgeber die Wahl des Durchführungswegs zu, es sei denn, Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag regeln das anders. Bietet der Arbeitgeber zur Entgeltumwandlung nicht alternativ den Durchführungsweg Pensionskasse oder Pensionsfonds an, kann der Arbeitnehmer die Einrichtung einer Direktversicherung verlangen.

## Riester-Förderung

Seit 2002 besteht auch ein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf die Möglichkeit der Zulagenförderung (§§ 10a und 82 Abs. 2 EStG) der bAV gegen Entgeltumwandlung in Verbindung mit den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds. Nachdem sich die Höhe der Zulagenförderung auf der Grundlage eines gehaltsabhängigen Beitrags bemisst, sollte mit dem Arbeitnehmer die Frage nach der Anpassung der laufenden Beitragszahlung in

Abhängigkeit von Gehaltsveränderungen bereits bei Einrichtung der Versorgungszusage geklärt werden. Vor allem bei jährlich schwankenden Einkommensverhältnissen (Überstunden, Schichtzulagen) kann eine optimierte Zulagenförderung über einen privaten Vorsorgevertrag, zum



**Der Weg zur optimalen Versorgung ist nicht immer gefahrenfrei – das gilt auch für die bAV.**

Beispiel in Verbindung mit außerordentlichen Beitragszuzahlungen, vereinfacht abgebildet werden. Eine zulagengeförderte Direktversicherung (Pensionskasse, Pensionsfonds) sollte daher kritisch hinterfragt werden; der Rechtsanspruch des Arbeitnehmers bleibt indes unberührt.

## Der optimale Durchführungsweg

Bei der Entscheidung für einen Durchführungsweg sollten neben dem Verwaltungsaufwand die Umsetzbarkeit im Unternehmen, eine eventuelle Bilanzberührung, die Möglichkeit der vereinfach-

ten Übertragung der Versorgungszusage oder der unverfallbaren Versorgungsanswartschaften (Übertragungswert) bei Arbeitgeberwechsel sowie zusätzliche Kosten geprüft werden. Während die Einrichtung einer bAV über die Durchführungswege Direktversicherung und Pensionskasse im Regelfall keine Beitragspflicht an den Pensions-Sicherungs-Verein e.V. auslöst, müssen unverfallbare Anwartschaften aus Pensionszusagen, Unterstützungskassen- und Pensionsfondsversorgung beitragspflichtig besichert werden.

## Stolperfalle Invaliditätsabsicherung

Nach dem Betriebsrentengesetz können dem Arbeitnehmer aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung zugesagt werden. In der Praxis bedeutet dies, dass einem Arbeitnehmer, auch in Verbindung mit einer Entgeltumwandlung, zum Beispiel nur Invaliditätsleistungen zugesagt werden können. Die praktische Umsetzung erfolgt zumeist über den Durchführungsweg Direktversicherung in Verbindung mit einer selbstständigen oder Invest-Berufsunfähigkeitsversicherung beziehungsweise bei Zusage von Alters- und Invaliditätsleistungen in Verbindung mit einer Kapitalversicherung mit Berufsunfähigkeits-Zusatzversicherung.

Hier sollte der Begriff der Invalidität in der Versorgungszusage definiert werden, andernfalls kann der Invaliditätsbegriff im Leistungsfall auf eine sozialrechtliche Definition der Berufsunfähigkeit bezie-

hungsweise Erwerbsminderung abgestellt werden. Das birgt die Gefahr, dass im Leistungsfall der Versorgungsanspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber und die Leistungsvoraussetzungen des Versicherers auseinanderfallen können. Hat das Versicherungsunternehmen aufgrund von Vorerkrankungen des Arbeitnehmers beispielsweise einen Leistungsausschluss vereinbart, sollte dieser Leistungsausschluss auch in der Versorgungszusage des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer Berücksichtigung finden.

### Arbeitgeberwechsel

Scheidet ein Arbeitnehmer aus dem Unternehmen aus oder tritt ein neuer

Arbeitnehmer ein, kann die Versorgungszusage mit Zustimmung aller Parteien (also Arbeitnehmer, ehemaliger und neuer Arbeitgeber) vom neuen Arbeitgeber übernommen werden. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass der neue Arbeitgeber die Versorgungszusage mit allen Pflichten und haftungsbefreiend für den ehemaligen Arbeitgeber übernimmt. Vor diesem Hintergrund empfiehlt sich beim Arbeitgeberwechsel, die Möglichkeit zur Übernahme des Werts der unverfallbaren Versorgungsanswartschaften des Arbeitnehmers (Übertragungswert) bei gleichzeitiger Einrichtung einer wertgleichen Versorgungszusage zu verfolgen. Wurde die betriebliche Altersversorgung alternativ über die Durchführungswege

Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds eingerichtet, kann der Übertragungswert (maximal bis zur Höhe der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung) innerhalb von zwölf Monaten (Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, BetrAVG) nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch auf einseitiges Verlangen des Arbeitnehmers übertragen werden. ■

#### Alexander Schrehardt

ist Geschäftsführer der Consilium Beratungsgesellschaft für betriebliche Altersversorgung mbH.