

13. Juli 2011

editorial

editorial

aktuelles

praxis

recht

archiv

Longial GmbH

Prinzenallee 13
40549 Düsseldorf
Tel. 02 11 49 37-76 00
Fax 02 11 49 37-76 31

Überseering 35
22297 Hamburg
Tel. 0 40 63 76-21 32
Fax 0 40 63 76-44 46

info@longial.de
www.longial.de

Postanschrift:
Postfach 10 35 65
40026 Düsseldorf

Impressum

Newsletter abmelden

Betriebliche Altersversorgung im Blick

Sehr geehrte Damen und Herren,

Sie erhalten heute die aktuelle Ausgabe des Longial Newsletters "Betriebliche Altersversorgung im Blick".

Beginnen möchten wir mit wichtigen Ergebnissen aus unserer bAV- Umfrage, die wir von April bis Ende Juni unter Personalentscheidern durchgeführt haben. An dieser Stelle nochmals ein großes Dankeschön an alle Beteiligten. Die Antworten erlauben eine interessante Momentaufnahme des bAV- Managements in den Unternehmen. Außerdem erfahren Sie mehr über Ihre Verpflichtung als Arbeitgeber, alle drei Jahre die Anpassungen der laufenden Betriebsrenten zu prüfen. Darüber hinaus zeigen wir Ihnen in der Rubrik "praxis", wie Sie sich als attraktiver Arbeitgeber gegenüber Ihren Mitarbeitern darstellen.

Die Gestaltung eines flexiblen Renteneintritts zwischen dem 60. und 70. Lebensjahr wird immer wichtiger. Welche Lösungen es für einen flexiblen Übergang in den Ruhestand gibt, lesen Sie in der Rubrik "recht". Als letztes Thema beschäftigen wir uns mit der Mitbestimmung in der betrieblichen Altersversorgung. Unter welchen Voraussetzungen dabei der Betriebsrat einzubinden ist, erfahren Sie in diesem Beitrag.

Gefällt Ihnen unser Newsletter? Dann würden wir uns freuen, wenn Sie ihn weiterempfehlen.

Ihre Longial- Geschäftsleitung

Um den Newsletter als PDF anzuzeigen, klicken Sie bitte [hier](#).



aktuelles

bAV- Monitor: Kenntnisse der Personaler über betriebliche Altersversorgung schneiden besser ab als erwartet

Leistet die betriebliche Altersversorgung (bAV) das, was sie leisten kann? Dieser Frage ist Longial in einer Umfrage unter Personalentscheidern in mittelständischen Unternehmen von April bis Ende Juni 2011 nachgegangen. Die eingegangenen Antworten zeichnen ein aktuelles Bild zur Situation der bAV in Deutschland.

Werden die Risiken und Leistungen der bAV- Produkte richtig eingeschätzt oder ist den Personalern das Thema zu kompliziert? Mehr als zwei Drittel der Befragten glauben, einen vollständigen Überblick über alle bestehenden bAV- Verträge ihrer Mitarbeiter zu haben. Auch meinen fast zwei Drittel, sich mit den entstehenden finanziellen Verpflichtungen aus allen Verträgen auszukennen. Das ist erfreulich! Nur fast die Hälfte der Befragten schätzt allerdings, dass sich die abgeschlossenen bAV- Verträge an die jeweilige unternehmerische Situation gut anpassen lassen. In puncto Flexibilität scheint es also einen gewissen Handlungsbedarf zu geben.

Überraschende Ergebnisse hat die Umfrage auf dem Gebiet der Kostenkontrolle und des Aufwands gebracht. Hier schätzten drei Viertel der Befragten den administrativen Aufwand der unternehmenseigenen bAV als überschaubar ein. Und mehr als die Hälfte der befragten Personaler gaben an, auch mit Spezialfragen wie dem neuen Versorgungsausgleich in der bAV gut zurechtzukommen. Das erstaunt, bedenkt man die häufig in der Öffentlichkeit diskutierten Vorwürfe, bAV sei zu komplex und schwer zu bewältigen. Allerdings gibt es deutliche Mängel bei der Kostenkontrolle. Hier gab fast die Hälfte der Befragten zu, dass sie die bestehenden bAV- Verträge nicht regelmäßig auf Effizienz und Kostenersparnis überprüfen.

Ob ihre Mitarbeiter mit den aktuellen bAV- Lösungen zufrieden seien, konnte nur etwa die Hälfte der Befragten mit Ja beantworten. Ebenso viele waren sich nicht sicher, wie die bAV bei ihren Mitarbeitern ankommt. Aber nur, wenn die Personaler den Stellenwert der unternehmenseigenen bAV kennen, kann diese langfristig zur Bindung und Gewinnung qualifizierter Mitarbeiter beitragen. Die Bedeutung der bAV zu diesen Zwecken wird also immer noch unterschätzt.

Der Informations- und Aufklärungspflicht bei neu abzuschließenden und bestehenden bAV- Verträgen kommt der größte Teil der befragten Personaler regelmäßig nach. Allerdings informiert weniger als die Hälfte der

Personalverantwortlichen ihre Mitarbeiter über neue Möglichkeiten in der bAV. Ein wichtiger Hygienefaktor für den Arbeitgeber, der seinen Mitarbeitern gegenüber eine Informations- und Fürsorgepflicht hat.

➤ Fazit:

Der Wissensstand zur bAV bei den Personalern in mittelständischen Unternehmen in Deutschland ist durchaus gut, bestehende Verträge sind administrativ im Griff. Um jedoch von einer wirklich effizienten Leistung "betriebliche Altersversorgung" sprechen zu können, sollte das Thema Information seitens der Personalabteilung aktiver eingesetzt und ein Sozialleistungscontrolling angestrebt werden.

praxis

Sozialleistungs- Marketing: Wer Gutes tut, sollte auch darüber reden!

Die Einführung des Altersvermögensgesetzes (AVmG) im Jahr 2001 hat der betrieblichen Altersversorgung (bAV) tiefgreifende Änderungen - insbesondere im Hinblick auf die zukünftige Verbreitung - gebracht. Das Hauptmotiv des Gesetzgebers war es, einen Rahmen zur Kompensation der Leistungseinschränkungen der gesetzlichen Rentenversicherung (gRV) bereitzustellen. Hierzu dient neben der Einführung der Riester-Rente auch der neu eingeführte Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung, der viele Unternehmen dazu gebracht hat, über ihre bAV erneut nachzudenken. Aber auch Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen haben die Einführung des Gesetzes genutzt, um die Umsetzung des Rechtsanspruchs auf Entgeltumwandlung in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen zu regeln.

Herausgekommen sind dabei ganz unterschiedliche Entwicklungen. In einigen Fällen sind Unternehmen dazu übergegangen, bereits vorhandene Versorgungswerke für Neuzugänge zu schließen, um diese auf die steuerlich geförderten Entgeltumwandlungs-Möglichkeiten zu verweisen. Andererseits wurde in einigen Branchen der Anteil der Arbeitnehmer, die eine Betriebsrente erwarten dürfen, insbesondere durch tarifvertragliche Regelungen, deutlich erhöht. Trotzdem bieten 63 Prozent¹⁾ der kleinen und mittleren Unternehmen ihren Mitarbeitern keine bAV an.

Ungeachtet der beschriebenen, mitunter sehr unterschiedlichen Entwicklungen bleibt das akute Problem bestehen, dass das Versorgungsniveau der gRV deutlich abgenommen hat und weiter abnehmen wird. Arbeitnehmer müssen also im zunehmenden Maße ihre Altersvorsorge und -versorgung eigenverantwortlich in die Hand nehmen. Arbeitgeber sind daher gut beraten, wenn Sie ihren Mitarbeitern nicht nur Instrumente zur Verfügung stellen, um ihre Altersversorgung betrieblich organisiert aufbauen zu können, sondern dies auch gezielt unterstützen. Oft fällt es den Unternehmen aber schwer bzw. steht überhaupt nicht in deren Fokus, die Wertschätzung ihrer Arbeitnehmer für eine arbeitgeberfinanzierte bAV zu gewinnen, geschweige denn, sie zu mehr Eigeninitiative zu motivieren. Dabei reicht schon ein kleiner Beitrag, um sich mittels betrieblicher Altersversorgung als verantwortungsbewusster Arbeitgeber zu profilieren und deren positive Auswirkung auf die Mitarbeiterbindung zu nutzen. Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels ist dies für 44 Prozent¹⁾ der kleinen und mittleren Unternehmen ein Grund bAV anzubieten.

Die Bereitschaft des Arbeitnehmers, im Rahmen der bAV selbst für das Alter vorzusorgen, ist ungleich größer, wenn der Arbeitgeber ebenfalls etwas dazu beiträgt. Es gibt allerdings viele Unternehmen, die mitunter beträchtliche Mittel in ihr Versorgungswerk stecken, es aber nicht schaffen, diese freiwillige Sozialleistung in das Blickfeld des Mitarbeiters zu rücken. Der wiederum entwickelt wenig Wertschätzung für diesen wichtigen Vergütungsbestandteil. Ein wirksames "Sozialleistungs- Marketing" ist jedoch entscheidend, um den Mitarbeiter zu motivieren, Eigenvorsorge zu betreiben und die vom Arbeitgeber bereitgestellten bAV- Systeme zu nutzen.

Auch Unternehmen, die aus Kostengründen bisher keine arbeitgeberfinanzierte bAV angeboten haben, können sich trotzdem als fürsorglicher Arbeitgeber darstellen, ohne dadurch einen beträchtlichen Mehraufwand in Kauf nehmen zu müssen. Hiefür stehen ganz unterschiedliche Möglichkeiten zur Verfügung. Ein paar Beispiele:

- Angebot einer Bezuschussung von arbeitnehmerfinanzierter bAV in Höhe des dadurch einzusparenden Arbeitgeberanteils an den Sozialabgaben;
- Umwidmung von Vergütungsbestandteilen zugunsten einer bAV (hier ist z.B. die Einbringung der vermögenswirksamen Leistungen zu nennen, die vom Arbeitnehmer zu versteuern ist und die bei Arbeitgeber und Arbeitnehmer in den meisten Fällen Sozialabgaben auslösen);
- Regelmäßige Verwendung von Teilen der Gehaltserhöhung zum Aufbau einer bAV, sofern tarifvertragliche Regelungen dem nicht entgegenstehen.

Häufig ist die auf das Unternehmen zugeschnittene Lösung ein Mix aus verschiedenen Möglichkeiten. Immerhin sind 80 Prozent der im Jahre 2008 in einer Studie von JPMorgan befragten Personalverantwortlichen der Meinung, dass die personalpolitische Relevanz der bAV weiter zunehmen wird.

Die bAV ist keineswegs ein mehr oder weniger notwendiges Übel, sondern kann als aktives und wirkungsvolles Instrument der Personalarbeit eingesetzt werden.

¹⁾ Quelle: TNS Infratest – Firmen- FMDS 2010

➤ Fazit:

Überprüfen und hinterfragen Sie regelmäßig Ihr Vergütungssystem und dessen einzelne Komponenten auf Wirksamkeit und Wertschätzung durch Ihre Mitarbeiter. Wer Gutes tut, sollte auch darüber reden!

Dr. Andreas Jurk, Geschäftsführer der Longial

Anpassung der Betriebsrenten zu prüfen

Aus dem Betriebsrentengesetz (§ 16 Abs. 1 BetrAVG) ergibt sich die grundsätzliche Verpflichtung des Arbeitgebers, ab Rentenzahlungsbeginn alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen zu prüfen. Hierdurch soll die inflationsbedingte Geldentwertung abgedeckt werden. Diese Verpflichtung des Arbeitgebers besteht auch dann, wenn in der zugrunde liegenden Versorgungsregelung keine explizite Anpassungsregelung vereinbart wurde. Bei einer Anpassungsprüfung sind die Belange des Versorgungsempfängers und die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers gegeneinander abzuwägen. Der Arbeitgeber hat seine Verpflichtung erfüllt, wenn die Anpassung dem Betrag entspricht, um den sich die Nettolöhne vergleichbarer Arbeitnehmergruppen im Unternehmen im Prüfungszeitraum erhöht haben oder die Steigerung des Verbraucherpreisindex für Deutschland ausgleicht.

Für laufende Leistungen, die auf Zusagen beruhen, die nach dem 31.12.1998 erteilt wurden, entfällt die Anpassungsprüfungspflicht, wenn sich der Arbeitgeber verpflichtet, die laufenden Leistungen jährlich um mindestens ein Prozent anzuheben (§ 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG). Diese Regelung soll dem Arbeitgeber Kalkulationssicherheit bieten und die Anpassungsverpflichtung begrenzen. Für Entgeltumwandlungszusagen, die nach dem 31.12.2000 erteilt wurden, gilt das entsprechend. Ist die Zusage (Entgeltumwandlung oder arbeitgeberfinanziert) allerdings über eine Direktversicherung oder Pensionskasse finanziert, entfällt die Anpassung, wenn sämtliche Überschussanteile ab Rentenbeginn zur Leistungserhöhung verwendet werden.

In der Praxis kommt es häufig vor, dass Unternehmen gar keine Prüfung durchführen bzw. die Anpassungen schlicht vergessen, weil beispielsweise eine entsprechende Regelung nicht explizit in der Versorgung enthalten ist. Das hat sowohl Konsequenzen für den Arbeitgeber als auch für den Rentenbezieher.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Rentner mitzuteilen, ob und gegebenenfalls in welchem Umfang die Rente erhöht wird, wobei nicht alle Details, Rechengänge etc. bis ins kleinste dargelegt werden müssen. Es besteht zwar grundsätzlich keine Formerfordernis, wegen der steuerlichen Rückstellungsbildung nach § 6a Abs. 1 EStG muss die Mitteilung im Falle einer Anpassung aber schriftlich erfolgen.

Nur wenn die Rentenbezieher über eine Nicht-Anpassung der Leistungen informiert und auf ihr Widerspruchsrecht hierzu hingewiesen wurden und dem nicht widersprochen haben, ist die Anpassung zu Recht unterblieben. Sie muss dann auch nicht zu einem späteren Zeitpunkt nachgeholt werden.

War der Arbeitgeber aber vollkommen untätig, hat er damit stillschweigend erklärt, dass er zum zurückliegenden Anpassungstichtag keine Anpassung vornimmt. Die Erklärung des Arbeitgebers als Versorgungsschuldner nicht anpassen zu wollen, gilt nach Ablauf von drei Jahren ab dem Anpassungstichtag als abgegeben. Der Rentenempfänger kann die stillschweigend abgelehnte Anpassungsentscheidung in diesem Fall bis zum übernächsten Anpassungstermin rügen. Insgesamt hat der Rentner demnach sechs Jahre Zeit, ab dem Zeitpunkt der unterlassenen Anpassungsentscheidung, um, seine Beanstandung geltend zu machen und gegebenenfalls eine nachträgliche Anpassung zu verlangen, soweit diese Ansprüche nicht bereits verjährt sind.

➤ Fazit:

Um eine eigene Anpassungsprüfungspflicht kommt der Arbeitgeber nicht herum. Nur bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen Pensionskasse und Direktversicherung kann diese auf den Versicherer abgewälzt werden.

Um unangenehme Überraschungen oder auch erhöhte wirtschaftliche Aufwendungen durch unterlassene Rentenanpassungsprüfungen zu vermeiden, können Arbeitgeber ihre Verwaltung der bAV auf einen externen Dienstleister auslagern. Dieser weist den Arbeitgeber regelmäßig auf die Prüfungspflicht hin, berechnet bei Bedarf die Anpassungswerte für den Arbeitgeber und teilt den Versorgungsempfängern die neue Rentenhöhe mit.

Anja Sprick, Rechtsanwältin bei Longial

Flexibel von der Arbeit in den Ruhestand gleiten

Das demografische Problem Deutschlands kann man schlagwortartig in zwei Sätze fassen: Wir leben immer länger. Wir werden immer weniger.

Auf beide Herausforderungen hat die gesetzliche Rentenversicherung reagiert. Mit Einführung demografischer Korrekturfaktoren und der Heraufsetzung des Renteneintrittsalters ist sie erst einmal aus dem Schneider.

Der Arbeitsmarkt bekommt das Problem nun auch, mit Zeitverzug zwar, aber dafür um so heftiger und in etwas anderer Ausprägung, zu spüren: Es rücken weniger Junge nach, und die Älteren haben kein wirkliches Interesse mehr, bis zur hinausgeschobenen Altersgrenze von 67 Jahren mit voller Kraft zu arbeiten und danach von Heute auf Morgen ihre Tätigkeit auf Null herunterzufahren.

Die Gestaltung des Zeitraums zwischen dem 60. und 70. Lebensjahr unter Berücksichtigung des Arbeitgeberinteresses am Erhalt erfahrener Arbeitskraft und des Arbeitnehmerinteresses an langsam nachlassender Einbindung in den Arbeitsprozess rückt damit immer stärker in den Mittelpunkt. Dabei sind nicht nur die rechtlichen Möglichkeiten, sondern insbesondere auch Ideen zur Finanzierung der Flexibilitätsphase gefragt.

Da staatlich unterstützte Flexi- Lösungen (z. B. geförderte Altersteilzeit), nicht nur wegen der finanziellen Belastungen, sondern auch wegen des gesellschaftspolitischen Interesses an längerer Arbeitszeit, nicht mehr länger in Frage kommen, sind die Unternehmen und die Mitarbeiter selbst aufgefordert, kreative Lösungen zu entwickeln. In beiderseitigem Interesse ist es dabei wichtig, finanzielle Polster längerfristig anzusparen bzw. aufzubauen, damit Zinserträge in spürbarem Umfang zur Finanzierung beitragen können. Ad- hoc- Lösungen, die dann erst zur Anwendung kommen, wenn konkret der Arbeitnehmerwunsch nach vorzeitigem Ausscheiden und der Arbeitgeberwunsch nach dem Erhalt der Arbeitskraft kollidieren, sind teuer und belasten das Unternehmensergebnis stark.

Für den betrieblichen Vermögensaufbau zur Verwendung für eine Flexi- Lösung stehen als Instrumente **Zeitwertkonten** und die **betriebliche Altersversorgung** zur Verfügung. Beide können aus verschiedensten Quellen (Überstunden, Gehaltsverzicht, nicht angetretener Urlaub, tariflich vereinbarte Zuschüsse etc.) gespeist werden. Kombiniert man ihren Verbrauch in der Flexibilitätsphase mit den Möglichkeiten der vorgezogenen Inanspruchnahme von Altersrenten oder von Teilrenten aus der gesetzlichen Rentenversicherung und eröffnet auch für die eventuell bereits bestehende betriebliche Altersversorgung die Möglichkeit von Teilrenten, so lassen sich interessante Modelle aufzeigen, die gezielt, zweckgebunden und langfristig vom Arbeitnehmer angespart werden können, ohne dass sie ihn überfordern oder beim Arbeitgeber zu unkalkulierbaren Zusatzbelastungen führen.

Ihrem jeweiligen Charakter entsprechend (Zeitwertkonten als Vorruhestandslösung, betriebliche Altersversorgung als Ruhestandslösung) bieten die beiden Varianten spezifische Vor- und Nachteile. Vor allem im Hinblick auf die sozialversicherungsrechtliche Behandlung weisen sie große Unterschiede auf. Die Entscheidung für eine Variante bedarf daher einer Beratung, die sich an den Gegebenheiten und Interessen des Unternehmens orientiert.

Wenn Sie mehr darüber erfahren wollen, wie der flexible Übergang in den Ruhestand über den Betrieb funktionieren kann, senden wir Ihnen gerne einen ausführlichen Experten- Beitrag zu diesem Thema zu.

[Dr. Paulgerd Kolvenbach](#), Geschäftsführer der Longial

Mitbestimmung in der bAV

Besteht in einem Betrieb ein Betriebsrat, und plant der Arbeitgeber eine betriebliche Altersversorgung einzuführen oder eine vorhandene zu ändern, stellt sich die Frage, ob bzw. wie der Betriebsrat einzubinden ist.

Die betriebliche Altersversorgung gehört betriebsverfassungsrechtlich zu den sogenannten "**sozialen Angelegenheiten**". Diese unterliegen der erzwingbaren Mitbestimmung durch den Betriebsrat. Das heißt, können Arbeitgeber und Betriebsrat sich nicht einigen, so entscheidet eine paritätisch besetzte Einigungsstelle mit einem neutralen Vorsitzenden. Auf diesen müssen sich beide Parteien im Vorfeld einigen.

Ferner ist zu berücksichtigen, dass im Bereich der betrieblichen Altersversorgung dem Betriebsrat grundsätzlich ein sogenanntes **Initiativrecht** zusteht. Das heißt, der Betriebsrat muss frühzeitig in die Entscheidungsfindung einbezogen werden, um an der Entscheidung gestaltend mitwirken zu können.

Allerdings gibt es durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) auch einen bedeutenden Bereich der betrieblichen Altersversorgung, in dem der Arbeitgeber mitbestimmungsfrei entscheiden kann. Mitbestimmungsfrei sind nämlich grundsätzlich:

- Entscheidung über die Einführung, Schließung und (teilweise) Änderung eines Versorgungswerkes
- Festlegung des Dotierungsrahmens

- Wahl des Durchführungsweges
- Abgrenzung des Begünstigtenkreises

Als Faustformel kann man festhalten, dass das "ob" und die damit zusammenhängenden Fragen zur bAV **mitbestimmungsfrei** sind. Dagegen unterliegt das "wie", also die inhaltliche Ausgestaltung der Versorgungsordnung, des Leistungsplans etc., der **erzwingbaren Mitbestimmung**.

Die betriebliche Altersversorgung unterliegt somit einer sogenannten Teilmitbestimmung.

Liegt eine Sozialeinrichtung vor, die auf einen Betrieb, ein Unternehmen oder einen Konzern bezogen ist (z.B. Firmenunterstützungskasse, Konzern-Pensionskasse), gelten im Hinblick auf die Mitbestimmung weitere Sonderregeln, die z.B. die Rechtsformwahl, die Vermögensanlage, die Nutzung organisatorischer Hilfsmittel etc. betreffen können.

Bei der über Entgeltumwandlung finanzierten bAV bestehen Mitbestimmungsrechte nur im begrenzten Umfang, weil die maßgeblichen Gestaltungsrechte im Wesentlichen den einzelnen Arbeitnehmern zustehen.

➤ **Fazit:**

Mitbestimmungsfragen im Bereich der betrieblichen Altersversorgung sollten bei einer Einführung oder Änderung im Vorfeld entsprechend geklärt werden, um einen reibungslosen Ablauf zu gewährleisten. Dabei ist im Einzelfall zu prüfen, inwieweit bei der Gestaltung der Versorgungsordnung bzw. dem Leistungsplan ein Mitbestimmungsrecht besteht.

Bernd Wilhelm, Rechtsanwalt bei Longial

