

Betriebliche Altersversorgung

Betriebliche Altersversorgung
Analyse und Handlungsempfehlungen
Nikolai Laßmann, Dietmar Röhrich
1. Auflage, 2010, 167 Seiten
Bund Verlag
ISBN 978-3-7663-3943-0



■ Beschreibung

Unzureichende Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung machen die betriebliche Altersversorgung attraktiv. Das Recht auf Entgeltumwandlung und die staatliche Förderung geben zusätzliche Impulse. Zugleich verändern sich die Finanzierungen: früher vorherrschende arbeitgeberfinanzierte Leistungszusagen werden vielfach durch arbeitnehmerfinanzierte beitragsorientierte Zusagen ersetzt. Teilweise zahlen Arbeitgeber Zuschüsse. Ausgewertet wurden 239, seit dem Jahr 2002 abgeschlossene betriebliche Vereinbarungen. Hiervon entfiel der überwiegende Anteil auf das Thema Entgeltumwandlung. Die Auswertung gibt einen Überblick der vielfältigen Regelungsmöglichkeiten. Zusammen mit praktischen Hinweisen und Empfehlungen werden Anregungen für eigene Vereinbarungen geschaffen.

■ Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Abkürzungsverzeichnis

1. Rahmenbedingungen

2. Regelungsinhalte

- 2.1. Präambel, Anlass und Ziele
- 2.2. Geltungsbereich, Begünstigte
 - 2.2.1. Versorgung aller Beschäftigten
 - 2.2.2. Versorgung abgegrenzter Gruppen
 - 2.2.3. Von der Versorgung Ausgeschlossene
- 2.3. Arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung
- 2.4. Arbeitnehmerfinanzierte Altersversorgung/Entgeltumwandlung
 - 2.4.1. Anspruch und Formen
 - 2.4.2. Umwandelbare Entgeltbestandteile
 - 2.4.3. Ober- und Untergrenzen des Umwandlungsbetrages
 - 2.4.4. Laufzeit der Umwandlungsvereinbarung
 - 2.4.5. Wahlrechte
 - 2.4.6. Entgeltumwandlungsvereinbarungen
- 2.5. Mischfinanzierung
 - 2.5.1. Basisversorgung durch den Arbeitgeber
 - 2.5.2. Arbeitgeberanteil gekoppelt an Entgeltumwandlung
 - 2.5.3. Ersparte Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung
 - 2.5.4. Verwaltungskosten und Kosten der Insolvenzsicherung
- 2.6. Leistungsarten und Leistungsvoraussetzungen
 - 2.6.1. Altersruhegeld
 - 2.6.2. Vorgezogene und aufgeschobene Versorgungsleistungen
 - 2.6.3. Erwerbsminderungsrenten
 - 2.6.4. Hinterbliebenenversorgung
 - 2.6.5. Sterbegeld und sonstige Leistungen
- 2.7. Zusageformen
- 2.8. Durchführungswege
 - 2.8.1. Direktzusage
 - 2.8.2. Unterstützungskasse
 - 2.8.3. Pensionskasse
 - 2.8.4. Direktversicherung
 - 2.8.5. Pensionsfonds
- 2.9. Höhe und Berechnung des Anspruchs auf betriebliche Altersversorgung
- 2.10. Rentenanpassung
- 2.11. Pflichten des Leistungsempfängers
 - 2.11.1. Gesundheitsprüfungen
 - 2.11.2. Nachweis von Unterlagen
 - 2.11.3. Sonstige Pflichten
 - 2.11.4. Folgen von Pflichtverstößen
- 2.12. Verfügungsverbote, Abtretung und Pfändung
- 2.13. Sicherung der Versorgungsleistungen
- 2.14. Regelung von Sonderfällen
 - 2.14.1. Ausscheiden vor Eintritt des Versorgungsfalls .
 - 2.14.2. Wechsel im Konzern
 - 2.14.3. Übergang von Arbeitsverhältnissen
 - 2.14.4. Fortführung einer Versorgungszusage nach Wiedereintritt
 - 2.14.5. Versorgungsausgleich

- 2.15. Datenschutz
- 2.16. Ruhen von Versorgungsansprüchen
- 2.17. Anrechnungen
 - 2.17.1. Anrechnungen im Rahmen einer Gesamtversorgungszusage
 - 2.17.2. Anrechnungen zur Vermeidung von Doppelzahlungen des Arbeitgebers
 - 2.17.3. Anrechnung bei Hinzuverdiensten
 - 2.17.4. Anrechnungen zur Vermeidung einer Überversorgung
 - 2.17.5. Anrechnung von Schadenersatzansprüchen
 - 2.17.6. Sonstige Anrechnungen
 - 2.17.7. Ausschluss von Anrechnungen
- 2.18. Unverfallbarkeitsregelungen
- 2.19. Zahlungsmodalitäten
 - 2.19.1. Rente
 - 2.19.2. Einmal- oder Ratenzahlung
 - 2.19.3. Sonstige Modalitäten
- 2.20. Härtefallregelungen
- 2.21. Gestaltungsmöglichkeiten und Wahlrechte der Beschäftigten
 - 2.21.1. Wahlmöglichkeiten bezogen auf Leistungsarten oder Versorgungsordnungen
 - 2.21.2. Wahlmöglichkeiten bezogen auf die Auszahlung der Leistung
- 2.22. Einschränkungen und Widerruf von Leistungen
- 2.23. Abfindung, Übertragung von Anwartschaften und Leistungen
- 2.24. Ablösende Betriebsvereinbarungen - Berechnung von Besitzständen
- 2.25. Inkrafttreten, Anpassung und Kündigung
- 2.26. Erläuterungen
 - 2.26.1. Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen
 - 2.26.2. Berechnungsbeispiele und sonstige Erläuterungen

3. Mitbestimmungsrechte, -prozeduren und -instrumente

- 3.1. Mitbestimmung des Betriebsrates
- 3.2. Verfahrensregelungen zur Mitbestimmung
- 3.3. Beratungs- und Informationsrechte

4. Offene Probleme

5. Zusammenfassende Bewertung

6. Beratungs- und Gestaltungshinweise

- 6.1. Gestaltungsraster
- 6.2. Ausgangspunkte für die gestaltende Einflussnahme durch die Interessenvertretung
- 6.3. Rechtliche Rahmenbedingungen
 - 6.3.1. Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen
 - 6.3.2. Sozialversicherungsrechtliche Rahmenbedingungen
 - 6.3.3. Steuerrechtliche Rahmenbedingungen

7. Bestand der Vereinbarungen

Literatur- und Internethinweise

Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung

Stichwortverzeichnis

■ Vorwort

Nur von der gesetzlichen Rente zu leben, bedeutet für immer mehr Menschen Altersarmut. Daher hat die betriebliche Altersversorgung als zweite Säule der Altersvorsorge enorm an Bedeutung gewonnen. Sie gehört zu den freiwilligen betrieblichen bzw. tariflichen Sozialleistungen. Die betriebliche Altersversorgung kann vom Arbeitgeber, vom Arbeitnehmer oder von beiden finanziert werden. Die Durchführung erfolgt über verschiedene Wege: Direktzusage, Unterstützungskasse, Pensionskasse, Pensionsfonds, Direktversicherung.

Für die Analyse wurden 239 betriebliche Vereinbarungen der Jahre 2002 bis 2007 ausgewertet. Damit werden die Vereinbarungen berücksichtigt, die nach der Einführung der so genannten Riester-Rente abgeschlossen wurden. Es wird gezeigt, welche Regelungstrends zur Gestaltung der betrieblichen Altersversorgung bestehen und wie die betrieblichen Akteure das Thema aufgreifen. Die Auswertung verfolgt dabei nicht das Ziel, Regelungen zu bewerten, die Hintergründe und Strukturen in den Betrieben und Verwaltungen sind uns nicht bekannt. Ziel ist es, betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Trends aufzuzeigen, Hinweise und Anregungen für die Gestaltung eigener Vereinbarungen zu geben.

Weitere Hinweise finden Sie im Internet unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen.

Wir wünschen eine anregende Lektüre!

Dr. Manuela Maschke

■ Leseprobe

2.14 Regelung von Sonderfällen

2.14.1 Ausscheiden vor Eintritt des Versorgungsfalls

Scheidet ein Mitarbeiter z. B. wegen eines Arbeitgeberwechsels vor Eintritt des Versorgungsfalles aus dem Unternehmen aus, ist zunächst zu prüfen, ob eine unverfallbare Anwartschaft besteht (vgl. Kap. 2.18).

»Endet das Arbeitsverhältnis ohne Eintritt eines Leistungsfalles, so richtet es sich nach den Vorschriften des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, ob und in welchem Umfang eine Anwartschaft auf Versorgungsleistungen aufrechterhalten wird.«

MÖBEL-, SCHMUCK-, INSTRUMENTEN-, SPORT- UND SPIELWARENHERSTELLER, 050101/391/2004

Eine unverfallbare Anwartschaft bleibt grundsätzlich gegenüber dem alten Arbeitgeber bestehen. Über deren Höhe existiert eine Bescheinigung.

»Das Belegschaftsmitglied erhält nach seinem Ausscheiden eine Bescheinigung über seine Anwartschaft. Ihm wird der Betrag mitgeteilt, der ihm bei Erreichen der festen Altersgrenze als Alterskapital gemäß [...] dieser Vereinbarung zusteht.«

METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 050101/106/2002

Manche Unternehmen regeln eine Abfindung von unverfallbaren Ansprüchen, z.B. in einem Bausteinmodell.

»Erworbene gesetzlich unverfallbare Bausteine werden abgefunden, soweit dies gesetzlich zulässig ist (zur Zeit bis zu 2 vom Hundert der monatlichen Bezugsgröße, § 3 Absatz 1 Satz 3 Ziffer 1 BetrAVG). Die erforderliche Zustimmung des Arbeitnehmers gilt als erteilt. Die Abfindungshöhe wird durch Rückumrechnung ermittelt. Die erreichte Bausteinsumme aus Entgeltumwandlung wird hierzu durch den Faktor dividiert, der dem beim Ausscheiden erreichten Alter zugeordnet ist. Die Auszahlung der Abfindungssumme erfolgt unter Abzug der vom Unternehmen einzubehaltenden Steuern und Sozialversicherungsbeiträge.«

FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 050101/116/2002

Öfter wird jedoch versucht, Beschäftigten die erworbenen Ansprüche »mitzugeben«, damit sie diese durch eigene Beiträge und/oder Beiträge des neuen Arbeitgebers ausbauen können. Hierzu ein Beispiel der Direktversicherung.

»Dem ausgeschiedenen Mitarbeiter wird das Recht zur Fortsetzung der Versicherung mit eigenen Beiträgen eingeräumt. Er kann die Versicherung auch beitragsfrei stellen oder die Versicherungsnehmereigenschaft auf seinen neuen Arbeitgeber übertragen.«

KREDITGEWERBE, 050101/372/2006

Vergleichbares wird oft auch bei Pensionskassenleistungen angeboten. Die Übertragung auf einen neuen Arbeitgeber setzt voraus, dass dieser zustimmt.

»[...] besteht die Möglichkeit, [...] den Barwert (wird nach versicherungs- und finanzmathematischen Grundsätzen ermittelt) der Anwartschaft auf den nachfolgenden Arbeitgeber zu übertragen. Voraussetzung dafür ist, dass der neue Arbeitgeber eine dem Barwert entsprechende neue Zusage erteilt.«

ENERGIEDIENSTLEISTER, 050101/131/2002

Arbeitnehmer haben gemäß §4 Abs. 3 BetrAVG das Recht, bei den Durchführungswegen Pensionsfonds, Pensionskasse oder Direktversicherung eine Übertragung der Ansprüche auf den neuen Arbeitgeber zu verlangen.

»Der ausgeschiedene Mitarbeiter kann nach §4 Abs. 3 BetrAVG innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Übertragung des Kapitals (Übertragungswertes) auf seinen neuen Arbeitgeber verlangen, um eine wertgleiche Zusage über eine andere Pensionskasse, eine Direktversicherung oder einen Pensionsfonds zu erhalten, wenn der Übertragungswert die Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung nicht übersteigt (Anspruch auf Portabilität).«

KREDITGEWERBE, 050101/372/2006

Manche Arbeitgeber verpflichten sich, bei Einstellung von Beschäftigten Versorgungsanwartschaften aus davor liegenden Arbeitsverhältnissen zu übernehmen, wenn diese bestimmte Voraussetzungen erfüllen.

»Bei Einstellung von Beschäftigten, die über Versorgungsanwartschaften eines Durchführungsweges in »Altersversorgung Metall und Elektro« verfügen, übernimmt die [...] diese Anwartschaften, sodass die Entgeltumwandlung des Beschäftigten mit dem Arbeitgeberwechsel keine Änderung der Art der Förderung erfährt.«

METALLVERARBEITUNG, 050101/171/2002

2.14.2 Wechsel im Konzern

Ein konzerninterner Wechsel des Arbeitsplatzes ist oft weniger problematisch als der Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber. Insgesamt besteht eine höhere Bereitschaft, bisherige Dienstzeiten anzuerkennen und auch verfallbare Anwartschaften zu übertragen. Bestehen bei den anderen Konzernunternehmen ähnliche Altersversorgungsregelungen, sind Übertragungen von Ansprüchen leichter möglich. Diese sind meist sinnvoll für die Beschäftigten, bedürfen aber dennoch deren Zustimmung.

»Bei einem unmittelbaren, lückenlosen Wechsel eines Mitarbeiters zwischen zwei [...] -Gesellschaften wird der Mitarbeiter hinsichtlich der Erfüllung der Voraussetzungen [...] sowie für die Unverfallbarkeit so gestellt, als ob ein Wechsel nicht stattgefunden hätte. Der Versorgungsanspruch richtet sich gegen die [...] -Gesellschaft, mit der zuletzt ein Arbeitsverhältnis bestanden hatte, und ergibt sich bezüglich der Höhe aus dem bei den verschiedenen Gesellschaften insgesamt erworbenen Gesamt-Versorgungskapital. Ist die Versorgungsanwartschaft des Mitarbeiters zum Zeitpunkt des Wechsels gesetzlich unverfallbar, gelten die Absätze [...] nur, wenn der Mitarbeiter der Übertragung seiner Anwartschaft zustimmt.«

TABAKVERARBEITUNG, 050101/277/2006

Besonders einfach gestaltet sich ein Wechsel zwischen zwei Betrieben, die in denselben Pensionsvertrag einbezogen sind.

»Bei einem unmittelbaren Wechsel eines Mitarbeiters zwischen zwei Betrieben, die beide in diesen Pensionsvertrag einbezogen sind, wird der Mitarbeiter hinsichtlich der Wartezeit und der Unverfallbarkeit so gestellt, als hätte der Wechsel nicht stattgefunden. Die Höhe des Versorgungsanspruchs ergibt sich aus der Summe der vor und nach dem Wechsel erworbenen Rentenbausteine. Der Versorgungsanspruch richtet sich jeweils gegen den zuletzt arbeitgebenden Betrieb.«

VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 050101/308/2002

2.14.3 Übergang von Arbeitsverhältnissen

Bei Betriebsübergängen nach §613a BGB übernimmt der Arbeitgeber zunächst alle Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Für Arbeitnehmer können sich hieraus unterschiedliche Folgen ergeben:

eine a) begrenzte oder unbegrenzte Fortführung ihrer bisherigen Versorgung durch den neuen Arbeitgeber b) Aufnahme in die beim übernehmenden Unternehmen bestehende Versorgungsordnung. Bei einem Übergang im Jahr 2004 wurde eine begrenzte Fortführung vereinbart.

»[...] wird die im Zeitpunkt des Betriebsübergangs bestehenden Zusagen und Zahlungen auf betriebliche Altersversorgung bis 31.12.2006 fortführen. Anschließend werden [...] keine weiteren Beiträge an die jeweiligen Versorgungsträger geleistet und bei Direktzusagen gelten nur Zeiten bis zum 31.12.2006 als anrechenbare Dienstzeiten, es sei denn, es wird eine anderweitige kollektivrechtliche Regelung vereinbart.«

DATENVERARBEITUNG UND SOFTWAREENTWICKLUNG, 080220/101/2004

Eine unbegrenzte Fortführung ist in einem anderen Fall vorgesehen.

»Ein Eingriff in Anwartschaften erfolgt nicht. Die betriebliche Altersversorgung wird fortgeführt.«

VERSICHERUNGSGEWERBE, 080240/33/2006

Eine Fortführung kann sich schwierig gestalten, wenn der bisherige Arbeitgeber Durchführungswege oder Anbieter gewählt hat, die dem neuen Arbeitgeber nicht offenstehen oder die dieser nicht anbieten möchte. Im nächsten Fallbeispiel erklärt sich der Arbeitgeber dazu bereit, tatsächlich in vollem Umfang in die Verpflichtungen einzutreten und die bisherigen Durchführungswege weiter anzubieten.

»Die Vertragsparteien stimmen darin überein, dass die [...] gem. § 613a Abs. 1 BGB auch in die Versorgungsverpflichtungen gegenüber den im Wege des Teilbetriebsübergangs übernommenen Arbeitnehmern eintritt (befreiende Schuldübernahme). Dies gilt nicht nur für die unmittelbaren Versorgungszusagen, die den Arbeitnehmern erteilt wurden, sondern auch für die betriebliche Altersversorgung der Arbeitnehmer über die Pensionskasse der [...] und für die vom jeweiligen übertragenden Arbeitgeber für die Arbeitnehmer abgeschlossenen Direktversicherungen. Die [...] wird Trägerunternehmen der Pensionskasse. Die Parteien sind sich ferner darin einig, dass die [...] anstelle der [...] bzw. der übertragende Arbeitgeber als Versicherungsnehmer in die entsprechenden Direktversicherungsverträge eintritt und diese fortführt.«

VERSICHERUNGSGEWERBE, 011000/10/2002

Mitunter wird eine Regelung erst in der Zukunft getroffen.

»Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Rahmen einer Einzeloder Gesamtrechtsnachfolge zur Firma kommen, werden die zuständigen Betriebsparteien dann auf Basis der entsprechenden Ausgangssituation vereinbaren, ob und wie diese z. B. ab der Übernahme in die Versorgungsregelungen eingebunden werden oder ob und wie aufgrund bestehender Vereinbarungen andere Regelungen zum Zuge kommen.«

METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 050101/397/2006

Die Aufnahme von übergehenden Arbeitnehmern in eine Neuregelung, die bei der aufnehmenden Firma besteht, wird manchmal ausgeschlossen.

»Personen, deren Arbeits- oder Berufsausbildungsverhältnis nach Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung im Rahmen einer Einzelrechtsnachfolge (z. B. Betriebserwerb) oder einer Gesamtrechtsnachfolge (z. B. Fusion) auf die Firma übergeht, werden nicht in diese Pensionsordnung aufgenommen.«

GLAS- UND KERAMIKGEWERBE, 050101/340/2003

Manchmal bedarf sie einer besonderen Regelung.

»Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis im Rahmen einer Einzelrechtsnachfolge (z.B. Betriebserwerb) oder Gesamtrechtsnachfolge (z.B. Verschmelzung) auf die Arbeitgebergesellschaft übergeht, werden nicht ohne eine besondere Regelung [...] aufgenommen.«

VERSICHERUNGSGEWERBE, 050101/319/2007

Mit Einschränkungen bezieht diese Regelung auch übernommene Arbeitskräfte in die bestehende Versorgungsordnung ein.

»Diese Betriebsvereinbarung gilt auch für Mitarbeiter, die nach dem 31.12. [...] im Rahmen eines Betriebsübergangs Mitarbeiter der Bank werden, es sei denn, dass diesen vom bisherigen Arbeitgeber individualrechtlich bereits Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zugesagt worden sind, wobei Zusagen auf betriebliche Altersversorgung unberücksichtigt bleiben, die ausschließlich auf einer Entgeltumwandlung des Mitarbeiters beruhen.«

KREDITGEWERBE, 050101/323/2004

Die Versorgung nach der VO im Aufnahmebetrieb wirft die Frage auf, wie Ansprüche aus vorhergehenden Arbeitsverhältnissen angerechnet werden.

»Bei Mitarbeitern, die bereits Versorgungsansprüche aus dem auf die Firma übergegangenen Arbeitsverhältnis [...] haben, werden gemäß [...] dieses Leistungsplans die [...] erbrachten Versorgungsleistungen auf diese übergegangenen Versorgungsansprüche angerechnet. Bei diesen Mitarbeitern werden die Zeiten der Zugehörigkeit zur bisherigen Versorgung bei der Berechnung der Fristen für die gesetzliche Unverfallbarkeit auch für die Versorgung nach dem Leistungsplan berücksichtigt.«

ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 050101/418/2007

2.14.4 Fortführung einer Versorgungszusage nach Wiedereintritt

Für Beschäftigte, die nach Ausscheiden aus dem Unternehmen später wieder eintreten, bestehen sehr unterschiedliche Regelungen. Es besteht kein gesetzliches Anrecht darauf, Ansprüche, die beim ersten Ausscheiden verfielen, angerechnet zu bekommen. In einigen Unternehmen beginnen Beschäftigte mit dem Aufbau von Anwartschaften erneut bei null. In anderen Fällen werden unter bestimmten Bedingungen frühere Dienstzeiten anerkannt.

»Tritt nach einer Unterbrechung der Dienstzeit ein Mitarbeiter erneut in ein Arbeitsverhältnis ein, so werden ihm die früheren Dienstjahre nach erneuter 10-jähriger ununterbrochener Dienstzeit angerechnet.«

CHEMISCHE INDUSTRIE, 050101/322/2005

Mitunter können Beschäftigte ihre betriebliche Altersversorgung wieder aufnehmen. Dies gestaltet sich einfach, wenn ein Versorgungskonto zwischenzeitlich beitragsfrei aufrechterhalten wurde.

»Tritt der Mitarbeiter nach einem Ausscheiden [...] wieder in ein Arbeitsverhältnis zum Unternehmen [...], wird das jeweils beitragsfrei aufrechterhaltene Versorgungskonto [...] ab dem Zeitpunkt des Wiedereintritts [...] nach den jeweils gültigen Bestimmungen [...] fortgeführt.«

GUMMI- UND KUNSTSTOFFHERSTELLUNG, 050101/362/2006

Kurzfristige vom Arbeitgeber veranlasste Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses aufgrund Arbeitsmangel oder Ausbildung des Mitarbeiters führen nachstehend nicht zum Verlust von erbrachten Dienstzeiten.

»Anrechenbar sind die Dienstzeiten, die der Beschäftigte ohne Unterbrechung im Dienste der Gesellschaft verbracht hat. Entlassung wegen Arbeitsmangels gilt nicht als Unterbrechung, wenn der Beschäftigte binnen eines Jahres wieder eingestellt wird. [...] Desgleichen gilt es nicht als Unterbrechung, wenn der Beschäftigte sein Arbeitsverhältnis mit der Gesellschaft gekündigt hat, um eine Ausbildung, weitere Ausbildung oder Fortbildung zu beruflichen Zwecken zu erreichen, sich spätestens vier Wochen nach Beendigung der Bildungsmaßnahme erneut um eine Einstellung bei der Gesellschaft bewirbt und im Anschluss daran wieder eingestellt wird. In diesem Fall wird auch der Zeitraum der Bildungsmaßnahme mit angerechnet.«

GUMMI- UND KUNSTSTOFFHERSTELLUNG, 050101/244/2004

2.14.5 Versorgungsausgleich

Viele Firmen sind bestrebt, im Fall einer Scheidung Ansprüche des geschiedenen Ehegatten von der Firma abzuwenden.

»Eine Realteilung von Anrechten aus dieser Betriebsvereinbarung ist ausgeschlossen. Das Belegschaftsmitglied muss im Scheidungsverfahren alle zumutbaren Möglichkeiten nutzen, eine Inanspruchnahme [...] durch den Ehegatten, der einen Ausgleich geltend machen kann, abzuwenden.«

METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 050101/106/2002

In anderen Fällen werden Abtretungen im Rahmen des Versorgungsausgleiches ausdrücklich zugelassen.

»Leistungen der [...] und der Pensionskasse aus dieser Versorgungsordnung stehen dem Mitarbeiter bzw. seinen Hinterbliebenen persönlich zu und dürfen weder abgetreten noch verpfändet werden. Eine entgegenstehende Vereinbarung ist [...] gegenüber unwirksam. Dies gilt nicht für Abtretungen im Rahmen des schuldrechtlichen Versorgungsausgleichs; eine solche Abtretung ist [...] und der Pensionskasse unverzüglich anzuzeigen.«

SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 050101/316/2006

Generell sollen durch Scheidungen keine zusätzlichen Lasten für den Arbeitgeber entstehen. Dementsprechend werden Anrechnungen vorgesehen.

»Sofern der Arbeitgeber bzw. die [...]-[Pensionskasse] aufgrund eines Versorgungsausgleichs Leistungen an den geschiedenen Ehegatten zu zahlen hat (verlängerter schuldrechtlicher Versorgungsausgleich nach BGB), wird die Witwen- bzw. Witwerrente an den überlebenden Ehegatten entsprechend auf Dauer gekürzt. Sind Leistungen aus dem Versorgungsausgleich an den geschiedenen Ehegatten von dem Arbeitgeber weniger als zwei Jahre gezahlt worden, so wird vom Zeitpunkt des Versterbens des geschiedenen Ehegatten die Witwen- bzw. Witwerrente auf den Betrag aufgefüllt, der sich ohne Zahlungen aus dem Versorgungsausgleich als Witwen bzw. Witwerrente ergeben hätte.«

KREDITGEWERBE, 050101/260/2004

■ Literaturverzeichnis

- **Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2008):** Ergänzender Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2008 gem. § 154 Abs. 2 SGB VI (Alterssicherungsbericht 2008), Berlin
- **Däubler, Wolfgang/Kittner, Michael/Klebe, Thomas (2008):** Kommentar zum BetrVG, 11. Aufl., Frankfurt a. M.
- **Fitting, Karl u.a. (2008):** Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung: Handkommentar, München
- **Goldbach, Rainer/Obenberger, Thomas (2007):** Die betriebliche Altersversorgung nach dem Betriebsrentengesetz, 2. Aufl., Berlin
- **Heubeck, Klaus/Seybold, Michaela (2007):** Zur Besteuerung der betrieblichen Altersversorgung nach dem Alterseinkünftegesetz, in: Der Betrieb, Heft 11, S. 592ff.
- **Schwind, J. (2008):** Die Deckungsmittel der betrieblichen Altersversorgung in 2006, in: Betriebliche Altersversorgung, Heft 4/2008, S. 401 f.
- **Verbraucherzentrale NRW (2007):** Betriebliche Altersvorsorge, 2. Aufl., Düsseldorf

■ Schlagwortverzeichnis

A

Abfindung
Ablösende Betriebsvereinbarungen
Altersgrenze
Altersrente
Anrechnung
Anspruch auf Entgeltumwandlung
Anwartschaftsphase
Arbeitsunfähigkeit
Aufgeschobene Altersrente
Auszahlungsmodalitäten

B

Bausteinmodell
Begünstigte
Beitragsfreistellung
Beitragsorientierte Leistungszusagen
Beitragszahlung
Beitragszusage
Beitragszusagen mit Mindestleistung
Berechnungsbeispiele
Berufsunfähigkeit
Besitzstand
Betriebsübergänge
Bezugsrecht
Bürgschaft

D

Datenschutz
Direktversicherung
Direktzusage
Durchführungswege
Dynamisierung

E

Eichel-Förderung
Elternzeit
Entgeltumwandlungsvereinbarung
Erwerbsminderung
Erziehungsurlaub

F

Förderung der Entgeltumwandlung

G

Geltungsbereich
Gesamtversorgungszusage
Gesamtzusagen
Gesundheitsprüfung

H

Härtefall
Hinterbliebene

I

Insolvenzschutz
Invalidität

K

Kapitalzahlung

L

Lebenspartner
Leistungsarten
Leistungsorientierte Zusagen
Leistungsphase
Leistungsvoraussetzungen
Leistungszusage

M

Mischfinanzierung
Mitbestimmungsrechte
Mitwirkungspflichten
Mutterschutz

N

Nachwirkung

P

Pensionsfonds
Pensionskasse
Pensionsrückstellungen
Pensions-Sicherungsverein
Portabilität
Präambel

R

Ratenzahlungen
Regelaltersgrenze
Rentenanpassung
Riester-Förderung
Rückdeckungsversicherung

S

Schuldbeitritt
Sicherung der Versorgungsleistungen
Sozialeinrichtung
Sterbegeld

T

Transformationstabelle
Treuhand

U

Überschussanteile
Übertragung der Ansprüche
Übersorgung
Umwandlungsbetrag
Unisexstarife
Unterstützungskasse
Unverfallbare Anwartschaft
Unverfallbarkeit

V

Verfügungsverbote
Verpfändung
Versorgungsausgleich
Versorgungsfähiges Entgelt
Versorgungsprozentsatz
Vertrauensschutz

Verwaltungskosten
Vorgezogene Altersrente

W

Wahlmöglichkeiten
Waisen
Wartezeit

Widerruf
Widerrufsrecht

Z

Zahlungsmodalitäten
Zusageformen

Dieses Dokument wurde von der forba Partnerschaft herausgegeben. Es stellt einen Auszug aus einer forba-Veröffentlichung dar und soll einen Überblick über die Veröffentlichung vermitteln.

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte direkt an forba:

forba Partnerschaft

Dominicusstraße 3
10823 Berlin

Tel.: 030 - 78 00 86 - 0

Fax: 030 - 78 00 86 - 19

Web: www.forba.de

E-Mail: forba@forba.de

Diesen Artikel können Sie auch direkt herunterladen unter
www.forba.de/veroeffentlichungen/betriebliche-altersversorgung.pdf