

Bausteine für eine Versorgungsordnung zur Umsetzung des Rechtsanspruchs auf Entgeltumwandlung

Autor: Jochen Prost, Karlsruhe

Inhaltsübersicht

- 1 Einleitung
- 2 Rechtliche Auswirkungen einer Versorgungsordnung
- 3 Regelungspunkte einer Versorgungsordnung zur Umsetzung des Entgeltumwandlungsanspruchs
- 4 Fazit

Seit 2001 hat sich die betriebliche Altersversorgung (bAV) in Deutschland positiv entwickelt (Vgl. Alterssicherungsbericht 2012 der Bundesregierung, Teil D, Nr. 1.2.). Die Zahl der aktiven Anwartschaften ist von 2001-2011 um 34 % gestiegen. Betrachtet man die für das Thema Entgeltumwandlung präferierten Durchführungswege Direktversicherung und Pensionskasse, stellt man fest, dass hier ein Anstieg von 12,1 % (Direktversicherung) respektive 233 % (Pensionskasse) zu verzeichnen ist (Vgl. Alterssicherungsbericht 2012 der Bundesregierung, Teil D, Tabelle D. 1.1). Der im Vergleich zur Direktversicherung übermäßige Anstieg der Pensionskasse ist der bis 2005 unterschiedlichen steuerlichen Förderung dieser Durchführungswege zuzuschreiben. Von 2002 bis 2005 wurde die Pensionskasse nach § 3 Nr. 63 EStG gefördert, die Direktversicherung nach § 40b EStG. Ab 2005 wurde die Direktversicherung ebenfalls nach § 3 Nr. 63 EStG gefördert. (Anstieg der Verbreitungsgrade 2005-2011: Direktversicherung 15,7 %; Pensionskasse 13,5 %).

Trotz dieses immensen Anstiegs ist in der Praxis festzustellen, dass in den meisten kleinen bis mittelständischen Unternehmen keine klare rechtliche Regelung der bAV existiert. In vielen Fällen ist den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern die rechtliche Tragweite einer bAV im Wege der Entgeltumwandlung nicht bewusst. Es wird davon ausgegangen, dass lediglich ein Versicherungsvertrag abgeschlossen wird. Dem ist jedoch nicht so. Bei einer bAV im Wege der Entgeltumwandlung handelt es sich nämlich um einen Erlassvertrag (§ 397 BGB) bezüglich des Gehalts und eine Schuldersetzung durch eine Versorgungsvereinbarung (vgl. Höfer u. a. 2012, § 1, Rdnr. 2551).

Und genau diese Versorgungsvereinbarung sollte klar und deutlich geregelt werden, um eventuelle Streitigkeiten bei z. B. vorzeitigem Ausscheiden des Arbeitnehmers zu vermeiden, aber auch, um Haftungsrisiken des Arbeitgebers auszuschließen.

1 Einleitung

Der Arbeitgeber ist in seiner Entscheidung, ob er eine bAV einführen will, grundsätzlich frei (vgl. Schewing, A./Hensler, M./Schipp, J./Schnitker, E.: Arbeitsrecht der betrieblichen Altersversorgung, Köln 2012, Teil 7 A, Rdnr. 1). Zu beachten ist jedoch, dass alle in der gesetzlichen Rentenversicherung Pflichtversicherten gemäß § 1a BetrAVG einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung haben. Die Begründung von betrieblichen Versorgungsvereinbarungen kann in verschiedenen Rechtsbegründungsakten erfolgen:

- individualrechtlich
 - o einzelvertraglich,
 - o vertragliche Einheitsregelung,
 - o Gesamtzusage,
 - o Betriebliche Übung,

- Gleichbehandlungsgrundsatz;
- kollektivrechtlich
 - Tarifvertrag,
 - Betriebsvereinbarung.

Wie oben bereits ausgeführt, wird auch bei Entgeltumwandlung ein Versorgungsversprechen erteilt und nicht »nur« ein Versicherungsvertrag abgeschlossen. Grundsätzliche Regelungen zu einem Versorgungsversprechen beinhaltet das Betriebsrentengesetz. Allerdings belegt die umfangreiche Arbeitsgerichtsrechtsprechung zum Thema bAV, dass darüber hinaus klare vertragliche Regelungen erforderlich sind, um Rechtssicherheit und Klarheit zu schaffen.

Da bei Umsetzung des Rechtsanspruchs auf Entgeltumwandlung in der Regel alle rentenversicherungspflichtigen Arbeitnehmer betroffen sind, empfiehlt es sich auch hier, ein entsprechendes Vertragswerk zugrunde zu legen, in dem entsprechende Regelungen getroffen werden.

Empfehlenswert ist hier eine Versorgungsordnung, die meist in Form einer Gesamtzusage (»Aushang am Schwarzen Brett«) erteilt wird. Sofern im Unternehmen ein Betriebsrat existiert, kann die Umsetzung des Vertragswerks auch per Betriebsvereinbarung erfolgen.

In diesem Zusammenhang ist auch noch darauf hinzuweisen, dass bei Umsetzung des Anspruchs auf Entgeltumwandlung der Arbeitnehmer auch einen Anspruch auf schriftliche Abfassung seiner Versorgungszusage hat (vgl. Höfer u. a. 2012, Kap. 4, Rdnr. 221). Nach Meinung des Verfassers ist es nicht ausreichend, wenn der Arbeitgeber lediglich einen Versicherungsvertrag auf das Leben des Mitarbeiters abschließt. Eine vertragliche Vereinbarung sollte entsprechende Details regeln.

2 Rechtliche Auswirkungen einer Versorgungsordnung

Damit eine Versorgungsordnung rechtliche Wirkung entfaltet, ist es nicht erforderlich, dies im Arbeitsvertrag einzeln zu erwähnen (vgl. Höfer, R./ Reinhard, B./Reich, T.: Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, 13. Aufl., München 2012, Kap. 4, Rdnr. 226). Gemäß § 151 Satz 1 BGB wird der Arbeitsvertrag um die Gesamtzusage ergänzt (vgl. BAG, 18.03.2003 – 3 AZR 101/02).

Der um den Bestandteil Versorgungsversprechen ergänzte Arbeitsvertrag kann – wie dieser – nur noch nach den dafür geltenden allgemeinen Regeln des Dienstvertragsrechts (§§ 611 ff. BGB) geändert werden (vgl. Höfer u. a. 2012, Kap. 4, Rdnr. 212). Grundsätzlich können diese Regelungen nur durch Änderungsvertrag oder Änderungskündigung modifiziert werden (vgl. Kemper/Kisters-Kölkes 2011, Rdnr. 667).

Eine einseitige Änderung zuungunsten der Versorgungsberechtigten ist mittels ablösender Betriebsvereinbarung möglich. Voraussetzung hierfür ist allerdings, dass die Versorgungsordnung einen Vorbehalt zur sogenannten Betriebsvereinbarungsoffenheit beinhaltet, d. h. die Möglichkeit, mit Zustimmung des Betriebsrats eine Gesamtzusage abzulösen und auch zu verschlechtern (vgl. Kemper, K./Kisters-Kölkes, M.: Arbeitsrechtliche Grundzüge der betrieblichen Altersversorgung, Neuwied 2011, Rdnr. 669).

...

Mehr Informationen zum Praxishandbuch Betriebliche Altersversorgung finden Sie bei [Wolters Kluwer](#)