

»Sichere Vorsorgeform«

Beschäftigte dürfen von einer betrieblichen Altersversorgung (BAV) eine garantierte Rente erwarten. Betriebsräte können die Schaffung einer BAV anregen. Ob der Arbeitgeber die BAV finanziert, ist jedoch seine eigene Entscheidung.

AiBplus: Arbeitgeber können für die betriebliche Altersversorgung (BAV) unterschiedliche Wege wählen. Worauf sollten Beschäftigte dabei achten?

Stieffermann: Es gibt fünf Wege zum Aufbau der BAV. Der Arbeitgeber kann die Versorgungszusage unmittelbar erteilen, in diesem Fall spricht man von einer Direkt- oder Pensionszusage. Zum anderen kann er die BAV über externe Versorgungsträger abwickeln. Hierfür stehen zur Verfügung: Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds sowie Unterstützungskassen. Bei der Direktzusage verpflichtet sich der Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer oder dessen Hinterbliebenen bei Eintritt des Versorgungsfalls (Rentenalter, Invalidität oder Tod) unmittelbar die jeweils vereinbarte Leistung zu zahlen. Bei der Direktversicherung schließt der Arbeitgeber eine Lebensversicherung für seine Arbeitnehmer ab. Sie kann vom Arbeitgeber oder Arbeitnehmer finanziert werden. Der Pensionsfonds bietet ein höheres Maß an Flexibilität als die herkömmlichen Modelle betrieblicher Altersversorgung. Es handelt sich um einen rechtlich selbstständigen Versorgungsträger, der den Arbeitnehmern einen Rechtsanspruch auf die zugesagten Leistungen einräumt. Pensionsfonds unterliegen nicht den strengen Restriktionen der herkömmlichen Lebens- und Rentenversicherungen. Sie dürfen ihr Vermögen in höherem Maße auch am Aktienmarkt anlegen, um dessen Renditechancen besser nutzen zu können.

AiBplus: Ist die zugesagte Leistung immer garantiert?

Stieffermann: In Deutschland hat es noch keinen Fall gegeben, in dem ein Arbeitnehmer, der ein gesichertes Recht auf eine Betriebsrente hatte, seinen Anspruch verlor.

Für Arbeitnehmer ist die BAV eine sichere Vorsorgeform. Direktversicherung und Pensionskasse werden überwacht durch die Versicherungsaufsicht und unterliegen den Regelungen zum Garantiezins. Pensionsfonds werden auch beaufsichtigt und müssen sicherstellen, dass zumindest die Summe aller eingezahlten Beiträge im Alter zur Verfügung steht. Seit 1974 ist auch gesichert, dass der Arbeitnehmer seine Betriebsrente selbst dann bekommt, wenn der Betrieb insolvent werden sollte.

AiBplus: Der Arbeitgeber kann die Konditionen der BAV jedoch verändern.

Stieffermann: Die BAV ist auf viele Jahrzehnte angelegt, daher müssen sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer die Möglichkeit zu Veränderungen haben. Ganz entscheidend ist, dass das Vertrauen der Arbeitnehmer durch Gesetz und Rechtsprechung geschützt ist. Nur in Ausnahmefällen, etwa einer drohenden Insolvenz, können Änderungen der bereits erworbenen Rentenanteile vorgenommen werden. Veränderungen an der BAV sind für die Zukunft möglich, zum Beispiel andere Dotierungen oder ein anderer Durchführungsweg. Das kann der Arbeitgeber jedoch nicht ohne weiteres machen, teilweise muss der Betriebsrat eingebunden werden.

AiBplus: Welchen Einfluss hat der Betriebsrat überhaupt beim Thema BAV?

Stieffermann: Im Grundsatz ist sie eine freiwillige Angelegenheit des Arbeitgebers. Der Betriebsrat hat kein Forderungsrecht, es sei denn, die BAV wurde über einen Tarifvertrag in die Wege geleitet. Allerdings kann er Anregungen zur Einführung unterbreiten. Hat sich der Arbeitgeber für eine BAV entschieden, kann der Betriebsrat bei vielen Details der Ausgestaltung mitbestimmen. ◀



Klaus Stieffermann ist Jurist und Geschäftsführer der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung mit Sitz in Heidelberg. Träger dieses Vereins sind unter anderem Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände.

»In Deutschland hat es noch keinen Fall gegeben, in dem ein Arbeitnehmer, der ein gesichertes Recht auf eine Betriebsrente hatte, seinen Anspruch verloren hätte«.