



Betriebliche Altersversorgung

Betriebliche Altersversorgung – Eine Einführung

Wer sich allein auf die gesetzliche Rentenversicherung verlässt, hat häufig Rentenlücken zu erwarten. Deswegen empfiehlt sich eine zusätzliche Vorsorge, etwa im Wege der betrieblichen Altersversorgung. Im Folgenden schildern wir die gesetzlichen Grundlagen in Kürze.

1. Gesetzlich geregelt ist die betriebliche Altersvorsorge im „BetrAVG“. Das steht für „Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung“. Sie umfasst einem Arbeitnehmer aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses zugesagte Leistungen der Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung. Das Risiko „Krankheit“ ist demgegenüber nicht abgesichert.
2. Arbeitgeber sind grundsätzlich nicht verpflichtet, eine betriebliche Altersversorgung einzuführen. Zu einer wichtigen Ausnahme siehe Ziffer 4.
3. Die Zusage einer betrieblichen Altersversorgung kann im individuellen Arbeitsvertrag für einzelne Arbeitnehmer gewährt werden, aber auch im Wege einer Gesamtzusage an die ganze Belegschaft. Sie kann sich zudem aus betrieblicher Übung ergeben oder aus Gleichbehandlungsgesichtspunkten geschuldet sein.
4. Es gibt unterschiedliche Formen der Versorgungszusagen. Klassischer Fall ist die Leistungszusage, also die Verpflichtung, im Versorgungsfall die vereinbarten Leistungen zu erbringen. Eine andere oft gewählte Alternative ist die Entgeltumwandlung. Hier werden Entgeltansprüche in wertgleiche Anwartschaften auf Versorgungsleistungen umgewandelt. Hierauf haben Mitarbeiter bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen auch einen Anspruch.
5. Zur Durchführung der betrieblichen Altersversorgung gibt es nach dem BetrAVG fünf Varianten („Durchführungswege“): die Direktzusage, die Direktversicherung, die Pensionskasse, die Unterstützungskasse und den Pensionsfonds.
 6. Unter welchen Voraussetzungen und in welcher Höhe die vereinbarten Leistungen fällig werden, richtet sich im Grundsatz nach der jeweiligen Versorgungszusage. Das Gesetz enthält zusätzliche Vorgaben und sichert beispielsweise den anteiligen Anspruch eines mehrjährig beschäftigten Mitarbeiters, wenn er vor Erreichen des Versorgungsfalls aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet („Unverfallbare Anwartschaft“). Im Wege der Entgeltumwandlung entstandene Anwartschaften sind sofort unverfallbar.
 7. Unverfallbare Anwartschaften können von einigen wenigen Ausnahmen abgesehen nicht abgefunden = ausgezahlt werden.
 8. Nach Eintritt des Leistungsfalls muss der Arbeitgeber gem. §16 BetrAVG alle drei Jahre prüfen, ob die Leistungen anzupassen sind und hierüber nach billigem Ermessen entscheiden; dabei sind insbesondere die Belange des Versorgungsempfängers und die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers zu berücksichtigen.
 9. In Grenzen sind die Versorgungsansprüche und -anwartschaften von Gesetzes wegen insolvenzgeschützt. Im Fall der Insolvenz des Arbeitgebers übernimmt dann der Pensionsversicherungsverein (PSV) die Zahlungen.