

23.04.2008

Vorsorge

Gesetzeslücke gefährdet Betriebsrenten

von Rita Lansch

Was passiert mit meinen Beiträgen, wenn ich kündige? Wenn die Betriebsrente über Unterstützungskassen läuft, verlieren Arbeitnehmer beim Jobwechsel ihre Ansprüche - und auch Arbeitgeber könnten wegen des unzureichenden Gesetzes Probleme bekommen.



Die neue Rentengesetzgebung bringt Betriebsrenten in Gefahr. Foto: dpa

DÜSSELDORF. Wenn Arbeitnehmer mit Versorgungszusagen das Unternehmen verlassen, bleibt der alte Arbeitgeber häufiger auf Haftungsrisiken sitzen als er ahnt. "Viele Arbeitgeber wissen nicht, welche Risiken sie sich einhandeln, wenn Arbeitnehmer kündigen", sagt Klaus Grimm, Vorstand der Unterstützungskasse Deutsche Wirtschaft e.V. (UKDW) dem Handelsblatt. Zur Milderung dieser Problematik hat er die UKDW gegründet. Auch der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) arbeitet an einer Lösung.

Hintergrund: Die Bundesregierung will, dass Arbeitnehmer mehr Betriebsrenten ansparen. Deshalb hat sie 2005 den gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung eingeführt. Seitdem läuft die betriebliche Altersversorgung (bAV) in Deutschland zunehmend über diese Schiene: Der Arbeitnehmer verzichtet auf Gehalt zugunsten von Vorsorgebeiträgen. Da der Beschäftigte seine spätere Betriebsrente also selbst finanziert, ist nur logisch, dass er beim Wechsel des Arbeitgebers die bereits erworbenen Versorgungsansprüche mitnehmen will. Das geht jedoch nicht in jedem Fall, und dann wird es auch für Arbeitgeber kritisch.

Heikel wird es insbesondere bei den sogenannten Unterstützungskassen (U-Kassen). Bei ihnen ist im Gegensatz zu Pensionskassen und -fonds sowie Direktversicherungen die Mitnahme der Anwartschaften (Portabilität) nicht gesetzlich geregelt. Die U-Kassen sind rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtungen, etwa in Form einer GmbH. Häufig schließen sie zur Vereinfachung des Sparprozesses eine sogenannte Rückdeckungsversicherung auf das Leben des Arbeitnehmers ab.

Ein Vorteil für den Arbeitgeber besteht darin, dass er Betriebsrenten mit der U-Kasse außerhalb der Bilanz und zwar unlimitiert ansparen kann (siehe "Betriebsrenten im Überblick"). Das erleichtert Firmen auch die Auslagerung von bereits bestehenden Pensionsrückstellungen, wie sie das Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz fördert. "Die Reform des Bilanzrechts kann die Attraktivität der U-Kasse steigern", ist daher Klaus Stieffermann, Geschäftsführer der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung überzeugt.

Umso wichtiger ist, dass das Portabilitäts-Problem der U-Kasse gelöst wird. Denn der Arbeitnehmer kann von seinem neuen Arbeitgeber nicht verlangen, den Rückdeckungsvertrag der U-Kasse zu übernehmen. Noch schlimmer: Er darf die Police nicht einmal privat weiterführen. Die Police wird vielmehr gekündigt, oder die Zusage bleibt am alten Arbeitgeber hängen. Der Arbeitnehmer erhält zum Zeitpunkt seines Ausscheidens den aktuellen Wert der Rückdeckungspolice mitgeteilt. Damit beginnt das Problem. In den Anfangsjahren liegt häufig eine Unterdeckung vor. Das heißt, der Vertragswert liegt unter den bis dahin eingezahlten Beiträgen. Das liegt daran, dass solche Policen üblicherweise zunächst die Kosten für den Abschluss, etwa die Vertreterprovision, abziehen. Seit Jahresbeginn müssen die Abschlusskosten allerdings auf fünf Jahre verteilt werden. "Dadurch bergen Neuabschlüsse kein Haftungsrisiko mehr", sagt Grimm.

Aber für alle älteren Verträge gilt: Liegt beim Jobwechsel eine Unterdeckung vor, verlangt das Vertragsgesetz vom Versicherer, die Police zu kündigen. Dadurch wird der Verlust erst realisiert und der Arbeitnehmer verliert Geld. Doch letztlich könnte das Risiko doch wieder am Arbeitgeber hängen bleiben: Das Landesarbeitsgericht München hat gerade erst den Arbeitgeber in einem solchen Fall zum Ersatz des Schadens verurteilt. Das Urteil (Aktenzeichen 4Sa.1152/06) ist zwar noch nicht rechtskräftig, sorgt jedoch für erhebliche Unsicherheit. Die höchstrichterliche Klärung beim Bundesarbeitsgericht steht bevor.

Inzwischen arbeitet der GDV an einer branchenweiten Lösung zur Übertragung von Ansprüchen aus rückgedeckten U-Kassen. Berater Grimm hat mit der UKDW derweil eine pragmatische Lösung geschaffen. Das Manko der Portabilität umgeht er dadurch, dass die UKDW nicht nur mit einem, sondern mit allen Versicherern zusammenarbeiten kann. Der Vertrag muss dann nicht gekündigt werden. Vielmehr kann der neue Arbeitgeber Mitglied der UKDW werden, um den Alt-Vertrag seines neuen Mitarbeiters dort fortzuführen.

Betriebsrenten im Überblick

Vielfalt In Deutschland können Betriebsrenten über Pensionsrückstellungen (Direktzusage) im Unternehmen angespart oder auf Unterstützungskassen, Pensionskassen, Direktversicherungen oder Pensionsfonds ausgelagert werden. Jeder dieser sogenannten Durchführungswege hat seine spezifischen Vor- und Nachteile.

Höchstbeiträge In eine Direktversicherung, Pensionskasse oder -fonds dürfen maximal 4 344 Euro pro Jahr (362 Euro monatlich) steuerfrei eingezahlt werden (§ 3 Nr. 63 EStG). Diese Grenzen gelten auch für die Auslagerung bestehender Pensionsrückstellungen aus der Bilanz. Nur die Unterstützungskasse bietet eine unlimitierte Auslagerung.

Portabilität Kündigt der Arbeitnehmer, hat er Anspruch darauf, seine Anwartschaft auf eine betriebliche Versorgung auf den neuen Arbeitgeber zu übertragen - wenn sie über einen Pensionsfonds, die -kasse oder eine Direktversicherung läuft (§ 4 BetrAVG). Für die Unterstützungskasse gibt es noch keine Übertragungsregelung (Portabilität).

Link zum Artikel: <http://www.handelsblatt.com/finanzen/vorsorge/gesetzesluecke-gefaehrdet-betriebsrenten;1420640>