

Mehr wissen!

Newsletter der MetallRente Beratungseinheit Ausgabe 1/2015

Liebe Leserinnen und Leser,

im ersten Newsletter des Jahres 2015 möchten wir Impulse für die Personalarbeit der kommenden Monate geben. Aus diesem Grund haben wir uns ausführlicher mit den Themenkomplexen Fach- und Führungskräfteversorgung und Absicherung des Einkommens im Fall der Berufsunfähigkeit befasst.

Bekanntlich hat das Bundessozialgericht in mehreren Entscheidungen im April 2014 die Frage der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht für Syndikusanwälte komplett neu bewertet. Die in vielen Fällen nun erfolgte Anmeldung zur gesetzlichen Rentenversicherung wirft für die Betroffenen eine Reihe von Fragen auf. Auch insoweit haben wir den Themenkomplex Absicherung bei Berufsunfähigkeit näher beleuchtet.

Abgerundet wird dieser Newsletter durch zwei interessante Entscheidungen zur betrieblichen Altersversorgung, die aus unserer Sicht eine große Bedeutung für die betriebliche Praxis haben.

Wir wünschen Ihnen wie immer eine angenehme Lektüre.

In dieser Ausgabe:

- ➔ Führungskräfteversorgung weitergedacht
Seite 2
- ➔ Anspruch auf Betriebsrente trotz Abfindungsvereinbarung – Urteil des BAG vom 17.6. 2014
Seite 3
- ➔ Immer noch unzureichend – die Absicherung des Einkommens für den Fall der Berufsunfähigkeit
Seite 4
- ➔ Wichtige Informationen für Syndikusanwälte
Seite 6
- ➔ Abfindung im ruhenden Arbeitsverhältnis – LAG Hamm Urteil vom 19.2. 2014 – 4 Sa 1384/13
Seite 8

Führungskräfteversorgung weitergedacht

Unter Führungskräfteversorgung versteht man im Allgemeinen eine ausschließlich arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung für die Führungskräfte der oberen Leitungsebenen.

Die meisten Unternehmen, die eine so verstandene Führungskräfteversorgung anbieten, nutzen dabei den Durchführungsweg der Unterstützungskasse. Denn zum einen reicht für diesen Personenkreis der Dotierungsrahmen des § 3 Nr. 63 EStG in der Regel nicht aus, zum anderen ist die arbeitgeberfinanzierte Versorgung mit der gesetzlichen Unverfallbarkeitsfrist ein Bindungsinstrument. Führungskräfte, die das Unternehmen vor Ablauf von fünf Jahren nach Erteilung einer solchen Zusage wieder verlassen, nehmen diese Versorgung dann auch nicht mit.

Von der Führungskräfteversorgung zur Fach- und Führungskräfteversorgung

Künftig wird es mehr und mehr darum gehen, insbesondere qualifizierte Fachkräfte in den Unternehmen zu halten und so auch in Zukunft die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu sichern.

Das Angebot einer Fach- und Führungskräfteversorgung muss nicht zwangsläufig rein arbeitgeberfinanziert sein. Die erweiterte kapitalgedeckte Altersversorgung kann auch durch Entgeltumwandlung finanziert werden. Denkbar sind auch sogenannte Matching-Modelle, die sich dadurch auszeichnen, dass der Arbeitgeber bei einer Mindestumwandlung einen Zuschuss bezahlt. Da die Zielgruppe dieser Fach- und Führungskräfte in der Regel über ein Einkommen verfügt, das zumindest oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung liegt, kann der Zuschuss nicht allein über die Ersparnis des Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag refinanziert werden.

Die Standardrente liegt weit unter dem bisherigen Einkommen

Der Durchschnittsverdienst eines in der gesetzlichen Rentenversicherung versicherten Arbeitnehmers lag 2014 in den alten Bundesländern bei 34.857 Euro. Der Verdienst von Fachkräften liegt insbesondere in

der Metall- und Elektroindustrie deutlich über diesem Betrag. Ein Jahresverdienst in Höhe von 50.000 Euro dürfte für diesen Personenkreis eher zutreffend sein. Dies entspricht einem monatlichen Verdienst von ca. 4.000 Euro brutto zuzüglich der tariflichen Sonderzahlungen. Je nach Familienstand und Steuerklasse entspricht dies einem Nettoeinkommen in Höhe von ca. 2.400 bis 2.700 Euro.

Dass die gesetzliche Rente auch für diesen Personenkreis nicht ausreichen wird, verdeutlicht folgende Überlegung: Zum Stichtag 1. Juli 2014 hätte ein Rentner, der 45 Jahre kontinuierlich den Durchschnittsverdienst erzielt hätte, eine Bruttorente in Höhe von 1.287,45 Euro. Selbst wenn man für den Ruhestand ein Nettoeinkommen in Höhe von 70% des letzten Einkommens als ausreichend betrachtet, ergibt sich eine Versorgungslücke in Höhe von ca. 700 bis 1.000 Euro. Diese Lücke kann über eine nach § 3 Nr. 63 EStG geförderte betriebliche Altersversorgung alleine nicht geschlossen werden. Der Dotierungsrahmen des § 3 Nr. 63 EStG ist dafür schlicht nicht ausreichend. Ein weiteres zusätzliches Angebot ist daher notwendig.

Berechnung der Standardrente:

Um eine zuverlässige Vergleichsmöglichkeit zu erhalten, wird bei vielen Betrachtungen zur gesetzlichen Rente auf den Standard- oder Eckrentner verwiesen. Zur Berechnung der Rente dieses Eckrentners wird angenommen, dieser habe 45 Jahre lang in jedem Jahr einen Jahresverdienst erzielt, der dem durchschnittlichen Verdienst aller in der gesetzlichen Rentenversicherung versicherten Personen entspricht. Damit hätte dieser Eckrentner in jedem Jahr einen Entgeltpunkt erworben, in Summe also 45 Entgeltpunkte. Um die Rente zu berechnen, ist **die Summe der erworbenen Entgeltpunkte mit dem allgemeinen Rentenwert zu multiplizieren**. Seit dem 1. Juli 2014 beträgt der allgemeine Rentenwert 28,61 Euro. Damit ergibt sich bei 45 Entgeltpunkten eine Bruttorente in Höhe von 1.287,45 Euro. Wird die Altersrente vorzeitig in Anspruch genommen, sind noch die entsprechenden Abschläge abzuziehen. Für jeden Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme der Altersrente sind dies 0,3%.

Ideen zur Angebotskonzeption

Arbeitgeber, die sich mit derartigen Überlegungen erstmalig befassen, werden zunächst eine mögliche zusätzliche Kostenbelastung ansprechen. Dies ist sicher ein wichtiger Aspekt, sollte jedoch nicht bestimmend für das Thema sein. Als Ansatzpunkt könnte die Überlegung dienen, wie hoch die Gesamtvergütung für die Fach- und Führungskräfte ist. Hierbei sind sämtliche zusätzliche Vergütungskomponenten, die zu den tariflichen Löhnen gewährt werden, zu betrachten. Hierunter fallen betriebsinterne Zulagen, aber auch Vergütungskomponenten wie Dienstwagen, bisherige Altersvorsorgeleistungen oder aber auch Benzingutscheine. Ein insoweit neu ausgerichtetes System der betrieblichen Altersversorgung kann damit auch Ordnung in eine zwischenzeitlich unübersichtlich gewordene Regelungsvielfalt bringen.

In der Regel wird das Angebot einer weiteren Altersversorgung im Durchführungsweg der Unterstüt-

zungskasse organisiert werden. Dieser Durchführungsweg eignet sich auch grundsätzlich für die Entgeltumwandlung. Auch kann hier eine mischfinanzierte betriebliche Altersversorgung abgebildet werden: Die Arbeitgeberbeteiligung kann beispielsweise von der Höhe der Entgeltumwandlung abhängig gemacht werden oder sich an den hierarchischen Stufen innerhalb des Unternehmens orientieren. Wird der Durchführungsweg der Unterstützungskasse gewählt, sollte allerdings gewährleistet sein, dass die Dotierung in die Unterstützungskasse in der Höhe gleichbleibend oder steigend ist. Kann dies nicht sichergestellt werden, so muss als Durchführungsweg die Direktzusage gewählt werden.

➔ **Erfahren Sie mehr über die Möglichkeiten eines erweiterten Angebots zur betrieblichen Altersversorgung: Ihr MetallRente-Berater informiert Sie gerne zu diesem Thema.**

Anspruch auf Betriebsrente trotz Abfindungsvereinbarung – Urteil des BAG vom 17.6. 2014

Immer wieder treten Arbeitnehmer an den Arbeitgeber mit dem Wunsch heran, die bestehende Direktversicherung zu kündigen und den Rückkaufswert auszubezahlen. Im laufenden Arbeitsverhältnis ist dies möglich. Die Zahlung des Rückkaufswertes an den Arbeitnehmer ist als Einmalzahlung jedoch steuer- und sozialversicherungspflichtig. Sofern der Rückkaufswert direkt an den Arbeitnehmer ausbezahlt wird, hat sich dieser selbst darum zu kümmern. Für den Arbeitgeber birgt dies das Risiko, dass im Fall der Nichtverbeitragung durch den Arbeitnehmer die Sozialversicherung die entsprechenden Ansprüche geltend macht.

Wie gestaltet sich jedoch die Sachlage, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich nach einer vorher

erfolgten fristlosen Kündigung des Arbeitnehmers vor dem Arbeitsgericht in einem Vergleich darauf einigen, dass keine Betriebsrentenansprüche mehr bestehen? In dem Fall, der der genannten Entscheidung zugrunde liegt, hat der Arbeitnehmer trotz eines gerichtlichen Vergleichs von seinem ehemaligen Arbeitgeber eine Betriebsrente wegen Alters gefordert. Und dies mehr als 20 Jahre (!) nach dem Vergleich.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat den ehemaligen Arbeitgeber zur monatlichen Zahlung einer Betriebsrente in Höhe von ca. 200,- Euro monatlich verurteilt. Begründet hat das BAG seine Entscheidung wie folgt:

- Auch wenn der ehemalige Arbeitnehmer Handlungen begangen hat, die letztlich zur fristlosen Kündigung geführt haben, ist darin noch keine Berechtigung zu sehen, die einmal gewährte Betriebsrente zu widerrufen.
- Das Verlangen des ehemaligen Arbeitnehmers ist auch nicht rechtsmissbräuchlich.
- Schließlich steht der getroffenen Vereinbarung, nach der der Arbeitnehmer unwiderruflich auf die Geltendmachung seiner Betriebsrente verzichtet hat, das Abfindungsverbot des § 3 BetrAVG entgegen. Die Unwirksamkeit der getroffenen Vereinbarung bewirkt, dass der Betriebsrentenanspruch eben doch noch gegeben ist.

Für den Arbeitgeber hat dies nun zur Folge, dass er diese Betriebsrente künftig auch nach § 16 BetrAVG

einer regelmäßigen Anpassungsprüfung unterziehen muss. Weiter sind in der Bilanz entsprechende Rückstellungen zu bilden und es sind Beiträge an den Pensionssicherungsverein zu leisten. Eine für den Arbeitgeber insgesamt missliche Situation.

TIPP: Wenn überhaupt, können Betriebsrentenansprüche nur im laufenden Arbeitsverhältnis abgefunden werden. Die Abfindung darf jedoch in keinem zeitlichen oder sachlichen Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses stehen. Ansonsten besteht die konkrete Gefahr, dass der Arbeitgeber trotz Abfindung zur Zahlung der Betriebsrente verpflichtet bleibt.

➔ **Das Urteil erhalten Sie im Volltext von Ihrem MetallRente-Berater.**

Zum 1. 1. 2015 ist der Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung von 18,9% auf 18,7% gesunken.

Für einen Beschäftigten mit einem Bruttoentgelt von monatlich 3.500 Euro bedeutet dies, dass der Rentenbeitrag um 7 Euro sinkt. Da der Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung paritätisch von Arbeitgeber und Arbeitnehmer finanziert wird, bleibt netto eine tatsächliche Entlastung von 3,50 Euro pro Monat.

Immer noch unzureichend – die Absicherung des Einkommens für den Fall der Berufsunfähigkeit

Statistisch gesehen wird ca. jeder fünfte Arbeitnehmer berufsunfähig. Jedoch sorgt nur ein Bruchteil der Arbeitnehmer für den Fall vor, dass der bisherigen Erwerbstätigkeit nicht mehr nachgegangen werden kann. Da mit einer Berufsunfähigkeit letztlich auch der Verlust des Einkommens einhergeht, ist es jedoch geradezu zwingend, dass sich jeder Arbeitnehmer zumindest über die Möglichkeiten informiert, wie eine Absicherung erfolgen kann.

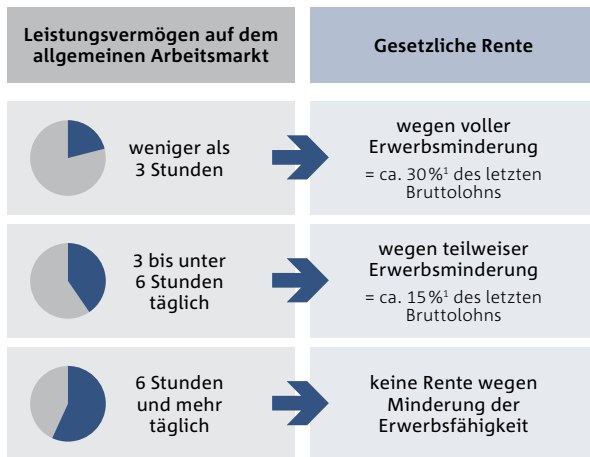
Ist die gesetzliche Erwerbsminderungsrente (EMR) ausreichend?

Viele Arbeitnehmer verlassen sich auch für den Fall der Berufsunfähigkeit auf die gesetzliche Rente. Die

gesetzliche Erwerbsminderungsrente als vollwertigen Einkommensersatz für den Fall der Berufsunfähigkeit anzusehen, ist jedoch ein Irrtum, der fatale Folgen haben kann.

Denn für alle nach 1961 geborenen Arbeitnehmer gibt es eben keine Berufsunfähigkeitsrente, sondern lediglich eine Erwerbsminderungsrente. Um diese zu erhalten, muss die Leistungsfähigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf unter drei Stunden täglich gesunken sein. Praktisch bedeutet dies, dass eine Erwerbsminderungsrente nur der erhält, der beispielsweise eine Tätigkeit als Pförtner weniger als drei Stunden ausüben kann – und dies unabhängig vom erlernten oder zuletzt ausgeübten Beruf!

Medizinische Voraussetzungen für die Gewährung einer gesetzlichen Erwerbsminderungsrente



¹ Faustformel

Selbst wenn eine Rente wegen Erwerbsminderung gewährt wird, ist diese in keinem Fall ausreichend, den bisherigen Lebensstandard auch nur annähernd zu gewährleisten.

Durchschnittliche EMR-Renten der Rentenneuzugänge 2013 in Euro ¹			
	Männer	Frauen	Gesamt
Alte Bundesländer	652	576	615
Neue Bundesländer	589	627	507

Durchschnittliche EMR-Renten in Euro ^{1,2}			
	Männer	Frauen	Gesamt
Alte Bundesländer	733	669	702
Neue Bundesländer	665	714	689

➔ Die gesetzlichen Leistungen werden immer geringer!

¹ Rentenzahlbetrag, der ggf. um Höherversicherungsbeiträge, Rentenzuschläge und Auffüllbeträge erhöhte und um die Eigenbeteiligung des Rentners zu KV/PVdR verminderte Betrag.

² Ohne Knappschaftsausgleichsleistungen, Nullrenten und ohne Renten nach Art. 2 RÜG.

Quelle Tabelle 1: DRV, Statistiken der Deutschen Rentenversicherung, Rentenzugänge, Renten nach SGB VI, wegen verminderter Erwerbsfähigkeit 2013
Quelle Tabelle 2: Statistik der Deutschen Rentenversicherung – Rentenbestand am 31.12. 2013

Handlungsoptionen im Überblick

Wie auch in der Altersvorsorge bietet MetallRente vielfältige Möglichkeiten, den bei Berufsunfähigkeit drohenden Einkommensverlust auszugleichen. Für den Arbeitnehmer stehen dabei zunächst zwei Fragen im Vordergrund:

1. Will ich mit einem vorgegebenen Aufwand die optimale Einkommensabsicherung erreichen oder
2. orientiere ich mich bei der Suche nach dem optimalen Angebot an der Rente, die ich im Fall der Berufsunfähigkeit erhalten möchte?

Erst wenn diese Frage entschieden ist, kann die Suche nach dem für den Arbeitnehmer optimalen Vorsorgekonzept beginnen.

Unabhängig von der Frage, ob eine zusätzliche Absicherung für den Fall der Berufsunfähigkeit abgeschlossen werden soll, muss jeder Arbeitnehmer auch daran denken, die Altersrente im Fall der Berufsunfähigkeit abzusichern. Denn die Rente wegen Berufsunfähigkeit wird nur bis zu einem fest definierten Alter gezahlt. Das Ende der Zahlung der Rente wegen Berufsunfähigkeit kann abhängig von der Regelaltersgrenze gestaltet werden. Es empfiehlt sich, auch innerhalb der Altersvorsorge einen Risikobaustein mit einzuschließen, der dafür sorgt, dass die Altersvorsorge auch dann weiter aufgebaut wird, wenn dem Arbeitnehmer im Fall der Berufsunfähigkeit eine weitere Beitragszahlung nicht mehr möglich ist. Wie das geht, erfahren Sie von Ihrem MetallRente-Berater.

Betriebliche oder private Absicherung?

Ob die betriebliche oder die private Absicherung für den Fall der Berufsunfähigkeit vorteilhafter ist, kommt auf den Einzelfall an. Eine generelle Aussage kann hier nicht getroffen werden.

Ob eine betriebliche Absicherung überhaupt in Frage kommt, hängt vom Angebot des Arbeitgebers ab. Zahlreiche Arbeitgeber haben sich dazu entschieden, den Arbeitnehmern ausschließlich die private Absicherung zu ermöglichen. In der Metall- und Elektroindustrie ist den Arbeitgebern dieser Weg auch ausdrücklich durch die Protokollnotiz zum Tarifvertrag Entgeltumwandlung vom 4.9. 2004 eröffnet worden.

Auch wenn der Arbeitgeber die Einkommenssicherung für den Fall der Berufsunfähigkeit über die betriebliche Altersversorgung anbietet, sollten in die Entscheidung folgende Überlegungen einfließen:

		Betriebliche Absicherung	Private Absicherung
Beiträge	Steuer	In den Durchführungswegen Direktversicherung (DV), Pensionskasse (PK) und Pensionsfonds (PF) sind Beiträge im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG ¹ steuerfrei.	Beiträge sind aus dem versteuerten Einkommen zu entrichten.
	SV	Arbeitnehmerfinanzierte Beiträge sind in allen Durchführungswegen bis 4% der BBG sozialversicherungsfrei. ² Arbeitgeberfinanzierte Beiträge sind für DV, PK und PF bis 4% der BBG sozialversicherungsfrei.	Beiträge sind aus dem verbeitragten Einkommen zu entrichten.
Leistungen	Steuer	Rentenzahlungen, die auf steuerlich abziehbaren Beiträgen basieren (§ 3 Nr. 63 EStG), unterliegen vollständig der Einkommensteuer nach dem individuellen Einkommensteuersatz zzgl. Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer.	Die Leistungen unterliegen in Höhe des Ertragsanteils der Einkommensteuer. Der Ertragsanteil ergibt sich aus § 22 Nr. 1 Satz 3 Buchstabe a Doppelbuchstabe bb EStG in Verbindung mit § 55 EStDV.
	SV	Auf die Leistungen sind KVdR- und PVdR-Beiträge zu entrichten, wenn der Leistungsempfänger Pflicht- oder freiwillig Versicherter in der gesetzlichen Krankenversicherung ist. Privatversicherte sind beitragsfrei.	Die Leistungen sind sozialversicherungsfrei, wenn der Leistungsempfänger Pflichtversicherter in der gesetzlichen Krankenversicherung oder Privatversicherter ist. Bei freiwillig Versicherten sind sämtliche Einkünfte beitragspflichtig.

¹ Bis 4% der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) der Deutschen Rentenversicherung (DRV) für Westdeutschland und zusätzlich bis zu 1.800 Euro p.a. (sofern im selben Jahr keine Beiträge gem. § 40b EStG pauschal lohnversteuert werden).

² Die Durchführungswege DV, PK und PF sind in § 1 Abs. 1 Nr. 9 SVEV geregelt. Für die Durchführungswege PZ und UK siehe § 14 Abs. 1 S. 2 SGB IV.

Fazit: Eine Einkommensabsicherung für den Fall der Berufsunfähigkeit ist angesichts der unzureichenden Absicherung durch die gesetzliche Rentenversicherung für jeden Arbeitnehmer nahezu ein Muss. Dort, wo der Arbeitgeber die Möglichkeit der Absicherung über die betriebliche Altersversorgung anbietet, sind insbesondere auch die sozialversicherungsrechtlichen und steuerrechtlichen Rahmenbedingungen zu berücksichtigen.

Eine generelle Empfehlung, welche Art der Absicherung vorteilhafter ist, kann nicht gegeben werden. Vielmehr kommt es auf die individuellen Verhältnisse und die Wünsche des Arbeitnehmers an.

Wichtige Informationen für Syndikusanwälte

Bekanntlich hat sich das Bundessozialgericht (BSG) in mehreren Entscheidungen im April 2014 zur Frage der Befreiungsmöglichkeit von der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht für Syndikusanwälte geäußert. Die im Anschluss daran aufkeimende Diskussion im Hinblick auf bestehende Befreiungen hat die Deutsche Rentenversicherung mit ihren Verlautbarungen gegen Ende des Jahres 2014 quasi beendet.

In der Folge haben zahlreiche Unternehmen die bei ihnen beschäftigten Juristen mit Wirkung zum 1. 1. 2015 zur gesetzlichen Rentenversicherung angemeldet. Für den betroffenen Personenkreis stellen sich mit der Ummeldung mehrere, teils existenzielle

Fragen. Mit den folgenden Ausführungen möchten wir die Situation im Hinblick auf die Absicherung des Einkommens im Fall der Berufsunfähigkeit näher beleuchten und Handlungsoptionen aufzeigen.

Berufsunfähigkeitsrenten aus der berufsständischen Versorgung

Die berufsständischen Versorgungswerke gewähren in der Regel eine Berufsunfähigkeitsrente. Ob Berufsunfähigkeit vorliegt, orientiert sich daran, ob der Betroffene die Tätigkeit eines Rechtsanwalts noch ausüben kann oder nicht.

Versicherungsrechtlich ist die Gewährung einer Berufsunfähigkeitsrente daran geknüpft, dass eine bestimmte Anzahl von Mindestbeiträgen geleistet wurde. Weitere Voraussetzung ist in der Regel, dass zum Zeitpunkt des Eintritts der Berufsunfähigkeit die Mitgliedschaft im Versorgungswerk besteht. Ein nachwirkender Versicherungsschutz ist damit teilweise ausgeschlossen.

Erfreulich aus Sicht der Versorgungsberechtigten ist die Tatsache, dass die Leistungen aus der berufsständischen Versorgung höher sind als die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung. Darüber hinaus verzichten die Versorgungswerke in der Regel auf eine Anrechnung anderweitig erzielter Einkünfte.

Konsequenzen durch die Anmeldung der Syndikusanwälte zur gesetzlichen Rentenversicherung

Mit der Anmeldung zur gesetzlichen Rentenversicherung erwirbt der betroffene Personenkreis auch Ansprüche gegen die Rentenversicherung. In Bezug auf die Erwerbsminderungsrente gilt jedoch, dass ein Anspruch erst dann besteht, wenn innerhalb eines Zeitraums von 60 Kalendermonaten vor Eintritt der Erwerbsminderung mindestens 36 Monate mit Pflichtbeiträgen belegt sind. Dies bedeutet, dass ein Anspruch auf Erwerbsminderungsrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung für die meisten betroffenen Personen frühestens ab dem Jahr 2018 besteht!

Weiterer Verbleib in der berufsständischen Versorgung notwendig

Mit der Ummeldung zur gesetzlichen Rentenversicherung ist die Pflichtmitgliedschaft in der berufsständischen Versorgung nicht erloschen. Diese besteht weiter, solange die Zulassung zur Anwaltschaft vorliegt. Auf Antrag ist dann lediglich der Mindestbeitrag zu zahlen. Damit bleibt die Absicherung gegen den Einkommensverlust im Falle der Berufsunfähigkeit bestehen. Da jedoch künftig geringere Beiträge

gezahlt werden, wird sich die Höhe der BU-Anwartschaft künftig nicht mehr so entwickeln wie in den vergangenen Jahren. Wegen der aufgezeigten versicherungsrechtlichen Lage in der gesetzlichen Rentenversicherung ist der Verbleib in der berufsständischen Versorgung allerdings Pflicht.

Schließung der entstehenden Lücke durch private Vorsorge

Die durch die geänderte Entwicklung der BU-Anwartschaft in der berufsständischen Versorgung auftretende Lücke sollte durch eine ergänzende private Absicherung geschlossen werden. Auch hier lässt sich über den Weg der Absicherung keine allgemeingültige Empfehlung aussprechen. Maßgebend ist letztlich der Vorsorgebedarf und auch das vorhandene Budget. Denn durch die nun entstehende Doppelbelastung – gesetzliche Rentenversicherung auf der einen Seite und berufsständische Versorgung auf der anderen Seite – muss auch die Höhe des zu zahlenden Beitrags eine wesentliche Rolle spielen.

Empfehlung: Die Arbeitnehmer in Unternehmen, die von diesem Sachverhalt betroffen sind, sollten sich umgehend bei ihrem Versorgungswerk über die aktuelle Höhe der BU-Anwartschaft und die Voraussetzungen für die Gewährung einer BU-Rente informieren.

Wegen der zunächst fehlenden Absicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung ist eine ergänzende BU-Absicherung ratsam.

Ob die Absicherung betrieblich oder privat erfolgen soll, hängt vom Angebot des Arbeitgebers ab.

Für weitere Informationen steht Ihnen Herr Dr. Albrecht Eisenreich als Ansprechpartner (unter der Telefonnummer 0711–663 4466 oder per E-Mail albrecht.eisenreich@allianzpp.com) zur Verfügung.

Abfindung im ruhenden Arbeitsverhältnis – LAG Hamm, Urteil vom 19.2.2014 – 4 Sa 1384/13

Immer wieder stehen Fragen der Abfindung von Betriebsrentenansprüchen im Mittelpunkt der betrieblichen Praxis. Vornehmlich beschäftigt die Mitarbeiter in den Personalabteilungen dabei die Frage, ob eine Abfindung gegen das Abfindungsverbot des § 3 BetrAVG verstößt. Falls ja, wäre das Abfindungsverlangen abzulehnen. Das LAG Hamm hatte nun über einen in der Praxis immer wieder auftretenden Sachverhalt zu entscheiden.

Sachverhalt:

Eine Arbeitnehmerin erhielt 2004 eine Pensionskassenzusage von ihrem Arbeitgeber. Die Finanzierung erfolgte durch Entgeltumwandlung. Fünf Jahre später erkrankte die Arbeitnehmerin schwer. Sie bezog zunächst Krankengeld, später Arbeitslosengeld und erhält seit 2012 (befristet bis 2015) eine gesetzliche Rente wegen voller Erwerbsminderung. Das Arbeitsverhältnis besteht formal noch. Es ist jedoch nicht mehr damit zu rechnen, dass die Arbeitnehmerin die Arbeit wieder aufnehmen wird. Die Arbeitnehmerin möchte nun – aufgrund einer finanziellen Notlage – den Rückkaufswert des Pensionskassenvertrages in Anspruch nehmen und verlangt vom Arbeitgeber die Abfindung der Versorgung. Nachdem der Arbeitgeber dies verweigert, erhebt sie Klage.

Entscheidung:

Das LAG hat das Abfindungsverlangen der Arbeitnehmerin zurückgewiesen. Der Arbeitgeber ist danach weder aus § 241 Abs. 2 BGB (arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht) noch aus einem anderen Rechtsgrund verpflichtet, einer Abfindung zuzustimmen und den Versicherungsvertrag zu kündigen.

Nach § 3 BetrAVG dürfen gesetzlich unverfallbare Versorgungsanswartschaften im Falle der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses sowie laufende Versor-

gungsleistungen grundsätzlich nicht abgefunden werden. Das Abfindungsverbot gilt für alle fünf Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung. Auch spielt es keine Rolle, wie die abzufindende Anwartschaft finanziert worden ist. Es ist daher unerheblich, ob es sich um eine arbeitgeber- oder arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersversorgung handelt.

Spannend war im vorliegenden Fall die Frage, ob die Abfindung trotz des formal bestehenden Arbeitsverhältnisses unzulässig ist, da mit einer Wiederaufnahme der Tätigkeit durch die Arbeitnehmerin nicht mehr zu rechnen ist. Denn nach dem Wortlaut des § 3 Abs. 1 BetrAVG würde das gesetzliche Abfindungsverbot nicht greifen.

Das Gericht ist aber der Auffassung, dass nach Sinn und Zweck des § 3 Abs. 1 BetrAVG das Abfindungsverbot auch dann greift, wenn das Arbeitsverhältnis zwar formal noch besteht, aber ein wechselseitiger Leistungsaustausch nicht mehr stattfindet und auch nicht zu erwarten ist, dass das formal fortbestehende Arbeitsverhältnis noch einmal aktiviert wird. Das Schutzbedürfnis eines Arbeitnehmers, dessen Arbeitsverhältnis ruht, ohne dass eine konkrete Aussicht darauf besteht, dass dieses noch einmal aktiviert wird, ist nicht geringer als nach einer formalen Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Empfehlung: Gegen das Urteil wurde Revision zum Bundesarbeitsgericht eingelegt. Das Revisionsverfahren ist unter dem Aktenzeichen 3 AZR 424/14 anhängig. Bis zu einer Entscheidung des BAG kann nur geraten werden, in ähnlich gelagerten Sachverhalten ein Abfindungsverlangen des Arbeitnehmers mit Hinweis auf das Urteil des LAG Hamm zurückzuweisen. Sobald das BAG entschieden hat, werden wir Sie über den Ausgang des Verfahrens informieren.

Die MetallRente Beratungseinheit ist in ganz Deutschland präsent:



Kontaktieren Sie Ihren persönlichen MetallRente-Berater unter info@metallpp.com oder 0800 – 7 23 50 92 (kostenfrei)

Impressum

Herausgeber:
MetallRente Beratungseinheit
Beratung durch Allianz Pension Partners GmbH
Königinstraße 28
80802 München

Redaktion:
Dr. Albrecht Eisenreich

Stand:
Februar 2015



- Handy mit Reader-Software auf den Code richten und fotografieren.
- Ihr Handy verbindet sich direkt mit der Website.

www.allianzpp.com

Diese Broschüre wurde mit größter Sorgfalt erstellt. Die Angaben beruhen auf Quellen, die wir für zuverlässig halten, für deren Richtigkeit und Vollständigkeit wir jedoch keine Gewähr übernehmen können. Zahlen und Fakten beruhen auf aktuellen Rechtsgrundlagen. Für steuerliche Fragen wenden Sie sich bitte an Ihren Steuerberater.