

Abgrenzungs- fragen zu § 26a BetrAVG

Die Autoren kommen zu dem Ergebnis, dass für die Frage der Fälligkeit des neuen gesetzlichen Arbeitgeberzuschusses nach § 1a Abs. 1a BetrAVG und der hierzu in § 26a BetrAVG geregelten Übergangsfrist i.d.R. maßgeblich auf das Datum der individuellen Entgeltumwandlungsvereinbarung abzustellen ist. Darüber hinaus zeigen sie anhand diverser Fallbeispiele auf, anhand welcher sonstigen Aspekte bei der Modifikation bereits bestehender Entgeltumwandlungsvereinbarungen im Einzelfall die Abgrenzung vorzunehmen ist.

Einleitung

Gemäß § 26a BetrAVG hängt die Frage, ab welchem Zeitpunkt der in § 1a Abs. 1a BetrAVG geregelte Arbeitgeberzuschuss zu zahlen ist, davon ab, ob es sich um eine neue (dann bereits ab 2019) oder um eine bereits bestehende (dann erst ab 2022) Entgeltumwandlungsvereinbarung handelt. Die somit zwingend erforderliche Entgeltumwandlungsvereinbarung kann dabei auf einer individual- oder einer kollektivrechtlichen Rechtsgrundlage beruhen.

1. Entgeltumwandlungsvereinbarung

Aufgrund der Entgeltumwandlungsvereinbarung ist der Arbeitgeber berechtigt, das arbeitsvertraglich vereinbarte Gehalt bzw. eine sonstige arbeitsvertraglich vereinbarte Vergütung zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung zu reduzieren. Entgeltumwandlung setzt also – auch bei kollektivrechtlicher Begründung – zwingend einen „Schuldänderungsvertrag“ voraus¹, d.h. eine Vereinbarung, die den Arbeitgeber ohne Weiteres und damit **unmittelbar** dazu legitimiert, zuvor definierte Gehaltsbestandteile zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung zu verwenden. Nur wenn diese Voraussetzungen erfüllt sind:

- Rechtswirksame Vereinbarung zur Reduktion des vom Arbeitgeber geschuldeten Vertragsgehalts
- Festlegung eines Umwandlungsbetrags und Zeitraums, in dem die Entgeltumwandlung stattfinden soll
- Zweckbindung des Umwandlungsbetrags zur Finanzierung betrieblicher Versorgungsleistungen,

geht der Anspruch auf den umgewandelten Barlohn endgültig unter² und nur dann kann eine vertragliche Vereinbarung als Entgeltumwandlungsvereinbarung i.S.v § 26a BetrAVG gewertet werden.

Diese Anforderungen erfüllt immer die individualrechtliche Entgeltumwandlungsvereinbarung, in der der Mitarbeiter auf die Auszahlung definierter Vergütungsbestandteile verzichtet, um damit eine betriebliche Altersversorgung zu finanzieren.

Betriebsvereinbarungen als vertragliches Gestaltungsmittel des kollektiven Arbeitsrechts, die im Regelfall nur die Rahmenbedingungen (Antragsfristen, Durchführungsweg, Zusageart, Rechtsfolgen bei Widerruf oder Unterbrechung der Entgeltumwandlung usw.) festlegen, unter denen die Entgeltumwandlung im Unternehmen durchgeführt wird, erfüllen diese Anforderung dagegen **nicht**. Sie versetzen den Arbeitgeber gerade nicht in die Lage, die vereinbarte Vergütung der Mitarbeiter zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung zu reduzieren und bedürfen immer einer individualvertraglichen Umsetzung. Eine Schuldänderung wird durch eine solche Rahmenvereinbarung somit nicht herbeigeführt; diese erfolgt erst aufgrund einer zeitlich nachgelagerten individuellen Entgeltumwandlungsvereinbarung. Datiert diese Vereinbarung auf einem Zeitpunkt nach dem 31.12.2018, so liegt immer eine neue Entgeltumwandlungsvereinbarung i.S.v § 26a BetrAVG vor, die dann sofort die Zuschusspflicht nach § 1a Abs. 1a BetrAVG auslöst³.

Insoweit ist zudem zu beachten, dass die Vereinbarung einer Gehaltsreduktion zugunsten einer Entgeltumwandlung als sog. Lohnverwendungsabrede⁴ auch der Mitbestimmung und damit der Gestaltung durch eine Betriebsvereinbarung entzogen ist. Dann muss dies aber auch für Gesamtzusagen und vertragliche Einheitsregelungen erst recht gelten; auch über diese Vertragsgestaltungsmöglichkeiten kann der Arbeitgeber nur Rahmenbedingungen für die Entgeltumwandlung festlegen und keine rechtsverbindliche Schuldänderung herbeiführen.

Ausnahmsweise kommt eine kollektivvertragliche Entgeltumwandlung daher nur im Rahmen sog. Optionssysteme in Betracht, bei denen für den Mitarbeiter ohne eine zusätzliche individuelle Entgeltumwandlungsvereinbarung automatisch eine Entgeltumwandlung durchzuführen ist und der Mitarbeiter „nur“ die Möglichkeit hat, diese durch einen Widerspruch zu unterbinden. Derartige Opting-Out-Systeme sind seit dem 1.1.2018 gem. § 20 Abs. 2 BetrAVG im Rahmen einer tarifvertraglichen Regelung zulässig. Der Gesetzgeber geht insoweit aber davon aus, dass derartige Optionssysteme auch bereits vor 2018 bestanden haben können. Dies ergibt sich unmittelbar aus der Übergangsregelung des § 30j BetrAVG, der die Beschränkung dieser Optionssysteme auf tarifvertragliche Vereinbarungen für bereits vor dem 1. Juni 2017 eingeführte Optionssysteme für nicht anwendbar erklärt. Nur für den Fall, dass ein solches altes Optionssystem besteht, beruht die für einen neuen Mitarbeiter in 2019 erstmals umgesetzte Entgeltumwandlung auf einer bereits bestehenden (kollektivrechtlichen) Entgeltumwandlungsvereinbarung, sodass dann der Zuschuss erst ab 2022 zu zahlen ist.

Im Ergebnis wird man somit außerhalb dieser Optionssysteme für die Frage, ab welchem Zeitpunkt der Arbeitgeberzuschuss nach § 26a BetrAVG zu zahlen ist, auf die individuelle Entgeltumwandlungsvereinbarung abstellen müssen.

Letztendlich wird diese Frage aber nur durch die Rechtsprechung zu klären sein.

2. Abgrenzung bestehende/neue Entgeltumwandlungsvereinbarung

Auch bei bereits bestehenden Entgeltumwandlungsvereinbarungen kann sich die Frage nach der Abgrenzung zu einer neuen Entgeltumwandlungsvereinbarung stellen, wenn die bestehende Vereinbarung modifiziert werden soll. Insoweit

1 Rieble, BetrAV 2001 S. 585 f.; Blomeyer, BetrAVG, 7. Auflage 2018, § 1 Rdn. 155 ff.; Hanau/Arteaga/Rieble/Veit, Entgeltumwandlung, 3. Auflage 2014, Teil A Rdn. 149.
2 So ausdrücklich: BAG, Urteil vom 15.9.2009 – 3 AZR 17/09 –, BetrAV 1/2010 S. 72 = NZA 2010 S. 164.

3 So auch: Langohr-Plato, BetrAV 2017 S. 466; Höfer, BetrAVG Bd. I, ArbR, § 1a Rdn. 41.5; a.A. Kisters-Kölkes/Linden/Meissner, Leitfadens bAV: BRSG, 2. Auflage 2017, S. 42 ff.; Huber in: Kemper/Kisters-Kölkes/Berenz/Huber/Betz-Rehm, BetrAVG, 8. Auflage 2018, § 1a Rdn. 47; Bader, DB 2018 S. 1665 ff.
4 BAG, Urteil vom 21.1.2014 – 3 AZR 807/11 –, BetrAV 2014 S. 481 unter Rn. 20; Langohr-Plato, jurisPR-ArbR 25/2014 Anm. 4.

ist vorab darauf hinzuweisen, dass die in diesem Zusammenhang gerne zitierte „Einheit der Versorgungszusage“⁵ nur bedingt berücksichtigungsfähig ist. Zum einen geht es vorliegend nicht um eine Abgrenzung zwischen einer bereits bestehenden und einer neu erteilten Versorgungszusage, sondern um die der Versorgungszusage vorgeschaltete Entgeltumwandlungsvereinbarung. Zum anderen ist die „Einheit der Versorgungszusage“ ein Konstrukt der BAG-Rechtsprechung zur Vermeidung von Unbilligkeiten im Zusammenhang mit den ggf. getrennt zu berechnenden Unverfallbarkeitsfristen, die ihren Niederschlag in § 1b Abs. 1 Satz 3 BetrAVG gefunden hat. Danach führt eine Änderung der Versorgungszusage nicht zu einer Unterbrechung der Unverfallbarkeitsfrist⁶. Die Unverfallbarkeitsfrist spielt aber im Bereich der Entgeltumwandlung keine Rolle, da insoweit immer eine sofortige gesetzliche Unverfallbarkeit besteht.

– Fallbeispiel 1 – Erhöhung des Entgeltumwandlungsbetrages

Entschließt sich der Mitarbeiter nach dem 31.12.2018 dazu, den Betrag der Entgeltumwandlung zu erhöhen, so ist dies vertragsrechtlich durch einen **Nachtrag zur bestehenden Entgeltumwandlungsvereinbarung** zu dokumentieren, in dem die entsprechende Vertragsänderung vereinbart wird. Bereits aus dem Wording „Nachtrag zur bestehenden Vereinbarung“ bzw. „Vertragsänderung“ wird deutlich, dass die ursprünglich vereinbarte Entgeltumwandlung lediglich inhaltlich modifiziert und nicht aufgehoben wird. Die ursprüngliche Vereinbarung wird also fortgeführt und lediglich ausschließlich in Bezug auf den Betrag der Entgeltumwandlung verändert. Insoweit bleibt es daher bei einer „alten“ Entgeltumwandlungsvereinbarung, sodass auch für die Beitragserhöhung ein Arbeitgeberzuschuss erst 2022 zu zahlen ist⁷.

– Fallbeispiel 2 – Entgeltumwandlung über Bausteinsysteme

Wird die Entgeltumwandlung nur befristet abgeschlossen, z.B. im Rahmen eines Bausteinsystems durch jährliche neue Entscheidungen des Mitarbeiters, so endet die bestehende Entgeltumwandlung mit Ablauf der Frist. Eine sich daran (nach dem 31.12.2018) anschließende weitere zeitlich befristete Entgeltumwandlung ist dann eine neue und damit sofort zuschusspflichtige Entgeltumwandlung. Soweit in der Literatur die Ansicht vertreten wird, dass diese Fallkonstellation analog zur reinen Erhöhung des Entgeltumwandlungsbetrags und damit analog zu Fallbeispiel 1 zu behandeln ist⁸, wird übersehen, dass auch bei einem Bausteinsystem eine zeitlich nahtlose Fortsetzung einer begonnenen Entgeltumwandlung lediglich eine Handlungsoption für den Mitarbeiter, aber eben nicht zwingend ist. Die Frage der Abgrenzung muss aber insoweit unabhängig davon erfolgen, ob es sich um zwei zeitlich unmittelbar aufeinanderfolgende Entgeltumwandlungsvereinbarungen handelt, oder ob zwischen beiden Vereinbarungen ggf. mehrere Jahre liegen. In beiden Fällen endet die zeitlich frühere Vereinbarung mit dem Fristablauf; in beiden Fällen ist die zeitlich nachfolgende Entgeltumwandlung nur auf der Basis einer neuen Entgeltumwandlungsvereinbarung durchführbar. Mithin ist dann für die Frage der Zuschusspflicht in beiden Fällen auf den Zeitpunkt der letzten Entgeltumwandlungsvereinbarung abzustellen.

– Fallbeispiel 3 – Elternzeit

Für den Fall entgeltloser Dienstzeiten wie z.B. Elternzeit oder eine über die gesetzliche Lohnfortzahlungspflicht hinaus andauernde Krankheit sehen die Entgeltumwandlungsvereinbarungen in aller Regel vor, dass in dem entsprechenden Zeitraum mangels umwandelbaren Entgelts der Arbeitgeber von seiner Pflicht zur Dotierung der betrieblichen Altersversorgung suspendiert ist. Wird dann nach Ablauf der Elternzeit bzw. Ende der Krankheit die Entgeltumwandlung fortgesetzt, erfolgt dies in aller Regel auf der Basis der bereits bestehenden und nicht aufgrund einer neuen Entgeltumwandlungsvereinbarung. Auch in diesem Fall ist der Arbeitgeberzuschuss erst ab 2022 zu zahlen.

– Fallbeispiel 4 – Beendigung der alten und Abschluss einer neuen Entgeltumwandlungsvereinbarung

Etwas anderes dürfte allerdings dann gelten, wenn der Mitarbeiter eine bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarung rechtswirksam beendet hat und dann nach dem 31.12.2018 mit dem Arbeitgeber eine neue Entgeltumwandlungsvereinbarung trifft. Hier tritt durch die Aufhebung der alten Vereinbarung u.E. eine Zäsur ein, die dazu führt, dass spätere Entgeltumwandlungsvereinbarungen als neue Vereinbarung zu bewerten sind, die einen sofortigen Arbeitgeberzuschuss auslösen. Dies gilt jedenfalls dann, wenn zwischen Beendigung der alten und Abschluss der neuen Entgeltumwandlungsvereinbarung ein Zeitraum liegt, aus dem deutlich wird, dass die Beendigung der Altvereinbarung nicht nur deshalb vorgenommen worden ist, um den an sich erst später fällig werdenden Arbeitgeberzuschuss bereits ab 2019 erhalten zu können⁹. Wird also z.B. die bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarung zum 31.12.2018 aufgekündigt, um dann ab dem 1.1.2019 den weiterhin bestehenden Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung erneut – ggf. sogar inhaltlich unverändert – durchzusetzen, so dürfte dies in Bezug auf die Regelung in § 26a BetrAVG als Umgehungsgeschäft und Verstoß gegen Treu und Glauben bzw. als rechtsmissbräuchliche Vertragsgestaltung zu werten sein. In diesem Fall dürfte der Arbeitgeber daher berechtigt sein, die Zahlung des Zuschusses bis Ende 2021 zu verweigern. Wo genau die Grenze zwischen zulässiger Rechtsausübung und rechtsmissbräuchlicher Vertragsgestaltung liegt, hängt von den Umständen des Einzelfalls ab. Je länger der Zeitabstand zwischen beiden Rechtsgeschäften ist, desto eher ist es wahrscheinlich, dass der Wiedereinstieg in die Entgeltumwandlung als „echte“ Neuvereinbarung bewertet wird.

Ein wichtiges Abgrenzungskriterium könnte beispielsweise eine betriebsinterne Veröffentlichung zur Ausgestaltung der Zuschussregelung im Unternehmen sein (Informationen oder z.B. Betriebsvereinbarungen etc.), wenn aus dieser Veröffentlichung ersichtlich wird, dass der Arbeitgeber streng nach den gesetzlichen Regelungen bei der Zuschussgewährung differenzieren will. Gehen daraufhin Kündigungen bzw. Aufhebungen der Entgeltumwandlungsvereinbarungen ein, ist ein kausaler Zusammenhang mit der Bekanntgabe zu vermuten und eine Zuschussgewährung auf die „neuen“ Entgeltumwandlungsvereinbarungen nach dem 1.1.2019 durchaus abzulehnen.

⁵ Vgl. etwa: *Bader*, a.a.O. (Fn. 3), S. 1667.

⁶ Vgl. hierzu: *Langohr-Plato*, Betriebliche Altersversorgung, 7. Auflage 2016, Rdn. 397 ff. m.w.N.

⁷ So auch: *Huber*, a.a.O. (Fn. 3), § 1a Rdn. 48.

⁸ So: *Huber*, a.a.O. (Fn. 3), § 1a Rdn. 48.

⁹ Ein solches Vorgehen wäre für den Mitarbeiter regelmäßig aber auch unter wirtschaftlichen Aspekten nicht immer sinnvoll, da er dann auf die alten Vertragskonditionen und einen danach geschuldeten Garantiezins verzichten würde und sich zudem ggf. neuen Gesundheitsfragen stellen müsste.

– Fallbeispiel 5 – Qualitative Änderung der aufgrund der Entgeltumwandlung durchzuführenden betrieblichen Altersversorgung

Im Gegensatz zu der im Fallbeispiel 1 diskutierten reinen quantitativen Veränderung der Entgeltumwandlungsvereinbarung („Erhöhung des Umwandlungsbetrags“) beabsichtigt der Mitarbeiter nunmehr – ggf. auch unter Erhöhung des Entgeltumwandlungsbetrags –, die ihm dafür zu gewährende betriebliche Altersversorgung neu zu gestalten. Der Entgeltumwandlungsbetrag soll ab 2019 an einen anderen Durchführungsweg, ggf. auch einen anderen Produktgeber gezahlt werden. Dabei kann es durchaus auch zu einem Wechsel der Zusageart (Wechsel von beitragsorientierter Leistungszusage zur Beitragszusage mit Mindestleistung oder umgekehrt) sowie zur Berücksichtigung weiterer bzw. Abwahl bisher abgesicherter biometrischer Risiken kommen. Eine solche Umstrukturierung der betrieblichen Altersversorgung wird man in aller Regel nicht im Wege eines reinen Nachtrags zur bestehenden Entgeltumwandlungsvereinbarung regeln können, sondern – unter Aufhebung der bestehenden Vereinbarung – zum Gegenstand einer neuen, die alte Vereinbarung ersetzenden Entgeltumwandlungsvereinbarung machen.

Betriebsrentenrechtlich würde man in einem solchen Fall in Bezug auf die Versorgungszusage bei einer arbeitgeberfinanzierten Versorgung nach dem Grundsatz der Einheit der Zusage von einer einheitlichen Zusage und damit von einer Altzusage ausgehen. Auch im Steuerrecht sind diese inhaltlich doch erheblichen Modifikationen als Modifikationen einer Altzusage und nicht als Abschluss einer Neuzusage zu bewerten¹⁰, sofern nicht zusätzliche biometrische Risiken¹¹ inkludiert werden.

Ob dies ohne Weiteres auf die der Versorgungszusage vorgeschaltete Entgeltumwandlungsvereinbarung übertragbar ist, ist zumindest zweifelhaft. Dafür könnte sprechen, dass andernfalls die in § 26a BetrAVG normierte Übergangsregelung ausgehöhlt und durch entsprechende Modifikationsvereinbarungen – sofern man diese nicht analog zum Fallspiel 3 als rechtsmissbräuchliche Vertragsgestaltung bewertet – ad absurdum geführt werden könnte. Insoweit ist grundsätzlich – auch bei weitreichender – Modifikation der bestehenden Entgeltumwandlungsvereinbarung von einer Altzusage im Sinne des Zuschussanspruches auszugehen.

Es ist dabei auch zu beachten, dass der Mitarbeiter nur einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung und damit darauf hat, dass mit ihm eine entsprechende Entgeltumwandlungsvereinbarung abgeschlossen wird. Dieser Rechtsanspruch erstreckt sich dagegen nicht darauf, dass ihm eine bestimmte, von ihm gewünschte und qualitativ vorgegebene Versorgung ermöglicht wird. Insoweit hat es also der Arbeitgeber in der Hand, ob er Modifikationen zur bislang durch Entgeltumwandlung finanzierten Altersversorgung überhaupt zulässt.

– Fallbeispiel 6 – Gleicher Durchführungsweg, aber Wechsel des Anbieters

In den meisten Unternehmen wird für die Entgeltumwandlung in den mittelbaren Durchführungswegen ein Anbieter vorgegeben, gleichzeitig ist es aber so, dass eine Vielzahl an Anbietern historisch gewachsen im Unternehmen vorhanden ist. Es ist somit denkbar, dass ein Mitarbeiter die Entgeltumwandlung nach § 3 Nr. 63 EStG zugunsten einer Direktversicherung bei Versicherer A durchgeführt hat und nun im gleichen Umfang bei Versicherer B die Entgeltumwandlung „neu“ beginnen möchte, eben um den Zuschuss zu erhalten.

10 Vgl.: BMF-Schreiben vom 24.7.2013, BetrAV 6/2013 S. 518 = BStBl. I S. 1022 Rdn. 349 ff.

11 BMF-Schreiben vom 24.7.2013, a.a.O. (Fn. 10), Rdn. 353.

Aus Sicht der Verfasser wird dieses Szenario nur realistisch sein, wenn ein wirtschaftlicher Vorteil für den Arbeitnehmer entstehen kann. Da in den vergangenen Jahren der Rechnungszins permanent gesunken ist und die Versicherungsunternehmen immer neue, quasi „unattraktivere“ Tarife auf den Markt gebracht haben, ist der Zeitraum begrenzt, die jüngste Zinssenkung fand zum Januar 2017 statt. Somit haben Verträge mit dem aktuellen Rechnungszins eine maximale Laufzeit von 23 Monaten (1/2017 bis 11/2018). Nur für solche Verträge kommt ein Wechsel auf gleich „attraktive“ andere Anbieter in Frage. Da bei einer Beitragsfreistellung innerhalb dieser kurzen Zeit regelmäßig Abschläge das Deckungskapital der Versicherung belasten, wird es nur wenige Fälle geben, bei denen ein Anbieterwechsel für den Arbeitnehmer wirtschaftlich sinnvoll ist.

– Fallbeispiel 7 – Wechsel des Durchführungswegs

Es liegt nahe, den Wechsel des Durchführungsweges als hartes Abgrenzungskriterium anzusehen, aber auch hier liegt „der Teufel im Detail“, wie nachfolgende Beispiele aufzeigen mögen:

(1) In Branchenversorgungswerken werden regelmäßig unterschiedliche Durchführungswegen wie z.B. Pensionskasse, Unterstützungskasse und Pensionsfonds angeboten, wobei dann die Pensionskasse zugleich auch als Rückdeckungsversicherung für die anderen Durchführungswegen eingesetzt wird. Wenn es nunmehr im Unternehmen üblich ist, dass Mitarbeiter zwischen den angebotenen Durchführungswegen frei wählen können, so ist es denkbar, dass Mitarbeiter beispielsweise von der Pensionskasse in den Pensionsfonds wechseln (wollen). Dann sind eigentlich alle Kriterien für eine Neuzusage gegeben: Neuer Durchführungsweg, andere Zusageart, voraussichtlich auch andere Biometrieabsicherung usw. Juristisch besonders anspruchsvoll ist die Konstellation, wenn Mitarbeiter vom nicht zuschussprivilegierten Durchführungsweg Unterstützungskasse in die bezuschussungsfähige Pensionskasse wechseln möchten. Auch hierbei sind eigentlich alle Kriterien für eine zu bezuschussende Neuzusage gegeben. Dennoch ist in beiden Fällen von einer Altzusage auszugehen, wenn offensichtlich der Wechsel nur dadurch motiviert ist, den Zuschuss zu erhalten.

Bei der im Unternehmen eingeräumten Wahlmöglichkeit zwischen Unterstützungskasse und einem versicherungsförmigen Durchführungsweg kann der Arbeitgeber entsprechenden Wechselabsichten aber dadurch vorbeugen, dass er auch bei der Versorgung über die Unterstützungskasse freiwillig einen § 1a Abs. 1a BetrAVG entsprechenden Zuschuss gewährt.

(2) Durchführungswegwechsel in Verbindung mit Pensionszusagen: Wird im Unternehmen die Entgeltumwandlung (auch) über die Pensionszusage angeboten und ist diese in den letzten Jahren dahingehend umgestellt worden, dass die finanziellen Belastungen für das Unternehmen besser kalkulierbar sind (Umstellung auf wertpapiergebundene Pensionszusage mit beispielsweise BoLZ und realer Null- oder negativer Verzinsung), kann die Beendigung der Entgeltumwandlung über die Pensionszusage und der Beginn einer geförderten Entgeltumwandlung beispielsweise über eine Pensionskasse mit Garantieverzinsung attraktiver sein. Auch hier sind eigentlich alle Abgrenzungskriterien für eine Neuzusage gegeben. Die Ablehnung des Zuschusses wird sehr schwer zu argumentieren sein.

Als einziges qualifizierbares Abgrenzungskriterium, um zu definieren, wann eine neue zuschussfähige Zusage vorliegt, kristallisiert sich die Zeitspanne zwischen Beendigung der ersten Entgeltumwandlung und Beginn einer neuen heraus.

Nach Auffassung der Autoren ist es durchaus legitim **sechs Monate als Mindestabstand** zu qualifizieren und nur dann Mitarbeitern bei einem Neuabschluss der Entgeltumwandlungsvereinbarung sofort einen Zuschuss zu gewähren. Andernfalls stimmt die Verhältnismäßigkeit nicht mehr.

Diese und alle weiteren Regelungen zur Entgeltumwandlung sollten bestenfalls in einer eigenen **Dienst-** bzw. **Betriebsvereinbarung** geregelt sein.

Schlussendlich sei noch der Hinweis darauf erlaubt, dass die dargestellte Abgrenzungsthematik dann rein akademischer Natur ist, wenn sich der Arbeitgeber freiwillig dazu verpflichtet bzw. bereits in der Vergangenheit dazu verpflichtet hat, die Entgeltumwandlung durch einen entsprechenden Zuschuss – unabhängig von der gesetzlichen Verpflichtung, aber mindestens im gleichen Umfang – zu erhöhen.

RA Dr. Uwe Langohr-Plato berät in allen Fragen rund um die bAV, insbesondere zu bestehenden oder neu einzuführenden Versorgungssystemen, aber auch zu Vorstandszusagen und zur GGF-Versorgung. Darüber hinaus verfügt er über umfangreiche Erfahrung in der Restrukturierung von betrieblichen Versorgungseinrichtungen und deren Anpassung an geänderte rechtliche und/oder wirtschaftliche Rahmenbedingungen. Herr Dr. Langohr-Plato ist seit 2012 als Associate Partner Leiter des Bereichs Recht bei RIES Corporate Solutions GmbH Hamburg. Er ist Autor eines Handbuchs zur bAV sowie einer Vielzahl von Aufsätzen und sonstigen Fachpublikation.



Michael Ries (Dipl. Finanzwirt und Rentenberater) ist Gesellschafter und Geschäftsführer der RIES Corporate Solutions GmbH (RCS), einer Pensionsstrategieberatungsgesellschaft aus Hamburg. Seit 1999 berät RCS neutral und unabhängig Unternehmen und Unternehmer rund um alle Fragen der bAV, Zeitwertkonten und Demografiemanagement. Neben den Unternehmenskunden gehören auch namhafte Banken, Versicherungsunternehmen und Investmentgesellschaften zu den Kunden der RCS. RCS ist zur Rechts-/Rentenberatung, Honorar-Anlage und Versicherungsberatung zugelassen und beschäftigt Aktuarien und IVS Sachverständige.



Dr. Reinhold Thiede, Berlin

Säulenübergreifende Vorsorgeinformation: Ziele, Herausforderungen – und ein konkreter Vorschlag

Das deutsche Alterssicherungssystem ist nicht erst seit Beginn dieses Jahrtausends ein Mehrsäulen-System¹. Zwar kann man zu Recht davon sprechen, dass mit der sog. Riester-Reform die „Lebensstandardsicherung aus mehreren Säulen“ zum prägenden Leitbild des Gesamtsystems der Alterssicherung in unserem Land geworden ist², doch auch zuvor war die ergänzende Zusatzvorsorge in der zweiten und dritten Säule zumindest in der Bundesrepublik Deutschland bis zur Deutschen Einheit und danach in den alten Bundesländern bereits durchaus verbreitet. So wird beispielsweise im Alterssicherungsbericht 1997 ausgewiesen, dass von den 60-jährigen und älteren Beziehern einer GRV-Rente in den alten Bundesländern immerhin rd. 30% neben der gesetzlichen Rente auch Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung erhielten³. Von den heute beschäftigten Arbeitnehmern besitzen inzwischen nach Angaben der Bundesregierung 57% Betriebsrentenanwartschaften; nimmt man die Verträge der Riester-Rente hinzu, verfügen sieben von zehn Beschäftigten heute neben den Rentenanwartschaften in der RV über zusätzliche Vorsorgeanwartschaften⁴.

1. Breiter Konsens über Notwendigkeit einer säulenübergreifenden Renteninformation

Obwohl inzwischen also ein erheblicher Teil der Arbeitnehmer Rentenanwartschaften in verschiedenen Säulen der Alterssicherung – und darunter teilweise mit mehreren Vorsorgeprodukten – erwirbt, haben die Betroffenen nur einen relativ eingeschränkten Überblick darüber, was sie im Alter für Leistungen aus dieser Vorsorge erwarten können. Zwar versenden die Rentenversicherungsträger (RV-Träger) seit 2005 jährlich die sog. Renteninformation an ihre Versicherten, die u.a. Informationen über die Höhe der zu erwartenden Erwerbsminderungs- und Regelaltersrente enthält⁵. Inzwischen liefern zudem viele andere Vorsorgeeinrichtungen der ersten, zweiten und dritten Säule – teilweise aufgrund gesetzlicher Regelungen – jährliche Informationen über die Höhe der künftigen Leistungen an ihre Kunden⁶. Die Informationen basieren aber auf unterschiedlichen rechtlichen

1 Vgl. z.B. exemplarisch *Kaltenbach*, Die Rentenversicherung im Konzept der „Drei-Säulen“, in: Ruland (Hrsg.), Handbuch der gesetzlichen Rentenversicherung, 1990, S. 425 ff.

2 Vgl. dazu z.B. *Rische*, Zukunftsperspektiven der Rentenversicherung; in: Eichenhofer/Rische/Schmähl (Hrsg.), Handbuch der gesetzlichen Rentenversicherung SGB VI, 2011, S. 1157 – 1188 (1165).

3 Vgl. Alterssicherungsbericht 1997, BT-Drucks. 13/9570, Tabelle B7, S. 121.

4 Vgl. Alterssicherungsbericht 2016, BT-Drucks. 17/11741, S. 152 ff.

5 Vgl. Deutsche Rentenversicherung Bund, Die Renteninformation – mehr wissen, 14. Auflage, 2018.

6 Im Falle von Vorsorgeprodukten, die nach den Regelungen der Riester-Rente gefördert werden, sind die jährlichen Mitteilungspflichten der Anbieter gegenüber den Versicherungsnehmern beispielsweise gesetzlich in den §§ 7, 7a und 7b des AltZertG geregelt.