

Wissenswertes zur betrieblichen Altersversorgung

Die vorliegende Ausarbeitung soll eine **Ergänzung zu den Informationsblättern** mit Berechnungsbeispielen sein, die Kollege Alfred Nagel im Jahre 2007 erstellt hat (sog. Blaue Blätter) und die unsere Mitglieder für ihre jeweils zutreffende Altersversorgung anfordern können.

Sie soll **Grundbegriffe und Besonderheiten** von betrieblichen Altersversorgungssystemen im Allgemeinen erläutern und die Besonderheiten der TÜV SÜD-Altersversorgungssysteme darstellen, geltend für den Bereich des ehemaligen TÜV Bayern Sachsen e.V. und für die aktuelle Regelung gemäß Haustarifvertrag beim TÜV SÜD.

Betriebliche Altersversorgung gewährten in den letzten Jahrzehnten fast alle größeren Betriebe ihren Beschäftigten, insbesondere der öffentliche Dienst, Banken, Versicherungen und Großkonzerne.

Betriebliche Altersversorgung war, vor allem in Zeiten der Vollbeschäftigung, ein wichtiges Instrument der Mitarbeitergewinnung und Mitarbeiterbindung und sollte das eigentlich auch heute noch sein.

In den letzten Jahren ist hier leider allgemein ein Rückbau feststellbar. Der TÜV SÜD bildet hier also keine Ausnahme.

Als Ausgleich hierfür werden verstärkt *staatlich geförderte und von der Politik empfohlene betriebliche Altersvorsorgemöglichkeiten* angeboten, als Ergänzung zur immer mehr schwindenden gesetzlichen Rente.

Betriebliche Altersversorgung unterscheidet sich aber wesentlich von betrieblicher **Altersvorsorge**.

Bei einem betrieblichen **Altersversorgungssystem** muss der Mitarbeiter keine Eigeninitiative entwickeln und keinen eigenen finanziellen Beitrag leisten. Allein mit der Unterschrift unter einen Arbeitsvertrag eines Betriebes mit der Zusage einer solchen Altersversorgung kommt er in den Genuss derselben. Allerdings abhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit und dem Lebensalter. Es handelt sich hierbei um eine arbeitgeberfinanzierte Versorgung.

Bei der betrieblichen **Altersvorsorge** muss der Mitarbeiter sich durch Eigeninitiative für ein entsprechendes Altersvorsorgeprodukt mit seiner Unterschrift entscheiden (wird auch vom TÜV SÜD in verschiedenen Varianten seinen Mitarbeitern angeboten), und er muss auch eigene Beiträge dazu leisten. Diese Beiträge werden seinem Bruttogehalt entnommen, er zahlt darauf also keine Steuern und Sozialabgaben.

Diese Art der Vorsorge ist in der Regel arbeitnehmerfinanziert, wird mitunter aber auch von Arbeitgebern finanziell unterstützt.

Das wohl bekannteste Produkt – weil schon seit Jahrzehnten angeboten – ist die sog. *Direktversicherung* mit Gehaltsumwandlung, eine Kapitallebensversicherung, die aus dem Bruttolohn des Beschäftigten bezahlt wird und vom Arbeitgeber zu Gunsten des Mitarbeiters abgeschlossen wird.

Ein Vorteil von betrieblicher Vorsorge gegenüber rein privater Vorsorge ist die sog. Hartz-IV-Sicherheit. Sie wird nicht angerechnet zur eventuellen Bestreitung des Lebensunterhaltes und ist unpfändbar, weil sichergestellt ist, dass sie erst bei Renteneintritt verfügbar ist, was übrigens auch für Riester-Produkte gilt.

Die Zusage einer betrieblichen Altersversorgung bietet also eindeutige Vorteile für die Arbeitnehmer.

Die Altersversorgungssysteme des TÜV SÜD

(geltend für den Bereich des ehemaligen TÜV Bayern Sachsen e.V. und für die aktuelle Regelung gemäß Haustarifvertrag beim TÜV SÜD)

Alle Mitarbeiter (Mitarbeiter = Mitarbeiterin) mit einem festen Arbeitsverhältnis beim TÜV SÜD haben ausnahmslos wieder eine Versorgungszusage.

Welchem der geltenden Versorgungssysteme ein Mitarbeiter angehört, wird (allein) bestimmt vom Datum seines Diensteintritts.

Die Art des Besoldungssystems, nach dem aktuell sein Entgelt geregelt ist - wie Blaues Buch, Gelbes Buch, Tarifvertrag alt oder neu - spielt hierfür keine Rolle, auch wenn er zwischenzeitlich in ein anderes System gewechselt ist.

Das Versorgungssystem, das zum Zeitpunkt seines Dienstbeginns für ihn Gültigkeit hatte, kommt für ihn so lange zur Anwendung, wie sein Arbeitsvertrag diesbezüglich nicht geändert wird. D.h. Änderungen des Arbeitsvertrages können (in beiderseitigem Einvernehmen) auch Änderungen der Altersversorgung vorsehen!

Die Versorgungssysteme des TÜV SÜD unterscheiden sich in wesentlichen Punkten voneinander.

Beim **Versorgungsstatut** (gilt bei Eintrittsdatum bis 31.12.1992), der **Zusatzversorgung** (ebenfalls bis 31.12.1992) und der **Versorgungsordnung `93** (ab 01.01.1993 bis 01.07.1996) handelt es sich um sog. **Direktzusagen** (nicht zu verwechseln mit der Direktversicherung!).

Die Direktzusage ist eine der ältesten Formen der Betriebsrente.

Der Arbeitgeber verpflichtet sich damit rechtsverbindlich, aus eigenen Mitteln Alters-, Invaliden- bzw. Hinterbliebenenrenten an den versorgungsberechtigten Mitarbeiter oder seine Hinterbliebenen zu erbringen. Für die damit eingegangene Verpflichtung sind gemäß Gesetzgebung jährliche Pensionsrückstellungen vom Unternehmen auszuweisen. Diese haben steuermindernde Wirkung und gehen zu Lasten des Unternehmensgewinns.

Die gesamte Verwaltung solcher Versorgungsleistungen bedeutet für den Arbeitgeber einen enormen Aufwand, zusätzlich zu den auszahlenden Beträgen, z. B. erhält ein Versorgungsempfänger des TÜV SÜD regelmäßig Ruhegehaltsmitteilungen, wenn sich Änderungen in den Bezügen ergeben.

Anders ist es bei der **Versorgungsvereinbarung gemäß Tarifvertrag** für die Mitarbeiter, die ab 01.01.1998 eingetreten sind oder die vorher noch keine Versorgungszusage hatten. Diese Regelung ist im Tarifvertrag für betriebliche Altersversorgung (**TV-BAV**) festgelegt.

Hier bedient sich unser Arbeitgeber einer **Pensionskasse**.

In unserem Fall hat der TÜV SÜD die Allianz Versicherung beauftragt, für das Unternehmen die betriebliche Altersversorgung durchzuführen. Die Versicherungsbedingungen sind in Zusammenarbeit mit der Allianz festgelegt.

Der Arbeitgeber ist durch den externen Träger der Pensionskasse befreit vom Verwaltungsaufwand, weil die Betreuung komplett von der Allianz übernommen wird. Er braucht hierfür auch keine eigenen Pensionsrückstellungen zu bilden, er zahlt für den Mitarbeiter lediglich Beträge ein entsprechend dem jeweils geltenden Tarifvertrag für die Altersversorgung (TV-BAV).

Für die korrekte Durchführung bleibt aber weiterhin der Arbeitgeber gemäß Betriebsrentengesetz (BetrAVG) in der Verantwortung.

Der Verwaltungsaufwand geht allerdings zu Lasten der Versorgungszahlungen.

Es handelt sich auch hierbei um eine allein vom Arbeitgeber finanzierte Versorgung.

Diese Versorgungszusage wird bei uns betriebsintern oft auch als „Allianz-Versorgung“ bezeichnet.

● **Wie sicher sind die Zusagen?**

Dies ist eine Frage, die sich eigentlich für jede Rentenart stellt und bei Betriebsrenten vor allem seit der weltweiten Finanzkrise besondere Berechtigung hat.

Bei der **Direktzusage** geht der Arbeitgeber eine Verpflichtung ein, an die er dauerhaft gebunden ist, aber was taugt diese Zusage, wenn der Arbeitgeber in Finanznot oder gar pleite ist?

Und wie verlässlich sind diese Zusagen insgesamt, welchen Regeln unterliegen sie?

Alle Arten betrieblicher Altersversorgung oder –vorsorge unterliegen dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz – BetrAVG), von dem nicht zum Nachteil für den Arbeitnehmer abgewichen werden darf.

In diesem Gesetz sind viele Details geregelt, z. B. der Anspruch auf Abschluss einer betrieblichen Altersvorsorge, die Unverfallbarkeit, die Wartefristen, die Übertragung von Vorsorgeanwartschaften beim Arbeitgeberwechsel, Anpassungen an Geldentwertung, Insolvenzsicherung usw.

Besonders wichtig für eine Direktzusage sind die Regelungen der **Insolvenzsicherung**.

Bei völliger Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers übernimmt der Pensions-Sicherungs-Verein weitgehend die Verpflichtungen des Arbeitgebers.

In die Kasse des Pensions-Sicherungs-Vereins zahlen alle Unternehmen, bei denen eine Versorgungszusage besteht, Pflichtbeiträge ein. Die Beiträge hierfür sind enorm und zeigen steigende Tendenz, denn beispielsweise im Jahr 2007 zahlte der Verein monatlich rund 55 Millionen Euro an rund 440.000 Betriebsrentner aus.

Etwas problematischer sieht es aus, wenn sich das Unternehmen in einer echten wirtschaftlichen Notlage befindet. Dann können Zahlungen für die Rückstellungen ganz oder teilweise ausgesetzt werden.

Ein entsprechender Hinweis findet sich in unserer Versorgungsordnung `93.

Bei der Allianz-Versorgung unterbleiben dann weitere Zahlungen in die Pensionskasse. Die bereits angesammelten Mittel bleiben jedoch erhalten.

Alle Unternehmen mit Direktzusagen sind verpflichtet, ausreichend Pensionsrückstellungen zu tätigen. Diesen Verpflichtungen ist der TÜV SÜD in der Vergangenheit in vollem Umfang nachgekommen.

Diese Rückstellungen sind zweckgebunden und wurden beim TÜV SÜD inzwischen überwiegend ausgelagert in eine eigene Gesellschaft, den TÜV SÜD Pensions-Trust e.V.

Sie sind offenbar sicher angelegt, denn sie waren von der weltweiten Finanzkrise im Jahre 2009 nur minimal betroffen.

Die **Inflationssicherung** ist auch ein wichtiger Aspekt.

Eine Betriebsrente, die über Jahre gleich bleibt, sinkt in ihrem Wert inflationsbedingt durch den Kaufkraftverlust.

Im Betriebsrentengesetz (BetrAVG) ist auch diese Problematik geregelt, allerdings nur ungenau mit der Formulierung:

„Arbeitgeber müssen alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Betriebsrenten prüfen, dabei haben sie nach billigem Ermessen zu entscheiden.“

Beim TÜV SÜD dürfte diese Bestimmung nur Wirkung für die Versorgungsordnung `93 entfalten und ist derzeit noch wenig relevant, weil es noch kaum laufende Betriebsrenten auf Basis der Versorgungsordnung `93 geben dürfte.

Aber bereits in wenigen Jahren kann dieses Problem auftreten, denn nur wenige Unternehmen zahlen ihren Rentnern unaufgefordert von selbst mehr.

Beim Versorgungsstatut und der Zusatzversorgung ist durch die Bindung an die Regelungen der Beamtenversorgung eine laufende Anpassung gewährleistet.

Bei der Allianz-Versorgung mittels Pensionskasse muss der Arbeitgeber meist nichts mehr zuschießen. Die erwirtschafteten Überschüsse aus der Kapitalansammlung sollten hier ausreichen, um den Kaufkraftverlust auszugleichen, was allerdings erst die Zukunft beweisen muss.

Häufig gestellte Fragen

● **Wie kommt man zu seiner Rente?**

Jede Art von Rente gibt es nur auf *Antrag*.

Sein Arbeitsverhältnis darf man dafür *auf gar keinen Fall kündigen*.

Wenn das Arbeitsverhältnis bis zum Renteneintritt besteht, erhält man beim TÜV SÜD automatisch auch die jeweilige Betriebsrente.

Wenn man in seinem Arbeitsleben Anwartschaften (evtl. bei mehreren Arbeitgebern) auf betriebliche Versorgung erworben hat, muss man selbst gegenüber dem Arbeitgeber oder evtl. beim Pensions-Sicherungs-Verein mit entsprechenden Nachweisen seine Betriebsrente bei Renteneintritt einfordern.

● Wer ist zuständig bei Streitigkeiten um die Rente?

Hier besteht ein grundsätzlicher Unterschied.

Jede Art von **Sozialrente** (gesetzliche Altersrente, Erwerbsunfähigkeitsrente usw.) unterliegt der *Sozialgesetzgebung* (Sozialgesetzbuch). Bei Streitigkeiten kann hierbei z.B. der VdK hilfreich sein. Zuständig sind die **Sozialgerichte**.

Bei jeder Art von **Betriebsrente** ist jedoch die *Arbeitsgesetzgebung* maßgebend. Deshalb finden sich die wichtigsten Bestimmungen im Betriebsrentengesetz (BetrAVG), einem Teil des Arbeitsrechts. Zuständig sind bei Streitigkeiten die **Arbeitsgerichte**. Betriebsrenten sind aus dem Arbeitsverhältnis heraus entstanden, der Arbeitsvertrag ist gewissermaßen noch in Nachwirkung. Erkennbar beispielsweise auch daran, dass der Betriebsrentner bei der Direktzusage weiterhin einen Gehaltszettel, den Ruhegehaltszettel, erhält.

Der Betriebsrentner ist daher auch weiter zu einer gewissen Loyalität seinem früheren Arbeitgeber gegenüber verpflichtet, er darf diesem also keinen Schaden zufügen, andernfalls kann die Betriebsrente gefährdet sein.

Wegen dieser Rechtslage sollte man seinen Arbeitsrechtsschutz auch als Betriebsrentenbezieher beibehalten.

TÜV SÜD Ruheständler als **btü**-Mitglieder genießen diesen Rechtsschutz. Durch die Satzung ist sichergestellt, dass sogar Hinterbliebene von **btü**-Mitgliedern beitragsfrei in Betriebsrenten-Angelegenheiten Rat finden und Rechtsschutz in Anspruch nehmen können.

● Welchen Steuern und Abgaben unterliegen unsere Betriebsrenten?

Rentenbezüge unterliegen eigentlich schon immer der Besteuerung, lediglich für gesetzliche Renten gab es gewisse Erleichterungen. Durch das sog. Alterseinkünftegesetz (gültig seit Januar 2005) sind die Regelungen dafür allerdings konkretisiert worden und damit ins allgemeine Bewusstsein geraten. Die Regelungen sind allerdings so verzweigt, dass damit Bücher gefüllt werden.

TÜV SÜD Betriebsrenten erhöhen in vollem Umfang das zu versteuernde Einkommen des Rentners. Das trifft auch auf viele betriebliche Altersvorsorgebezüge zu, denn sie unterliegen der so genannten nachgelagerten Besteuerung. Die Beiträge hierfür waren zwar steuerfrei, dafür werden die Bezüge besteuert. Ob überhaupt (wg. der Freibeträge) und in welcher Höhe Steuer anfällt, hängt vom Einzelfall ab (Familienstand, Bezüge des Ehepartners, besondere Belastungen, zusätzliche Einkünfte z. B. aus Kapitalanlagen, Mieten).

Unabhängig von den persönlichen Einkommensverhältnissen werden alle Einkünfte aus Betriebsrenten, ob auf Versorgung oder Vorsorge beruhend, seit 2004 bis zur Beitragsbemessungsgrenze mit dem vollen Beitragssatz für die gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung belastet. Die Beiträge hierfür können aber wiederum steuermindernd geltend gemacht werden.

- **Wie sind die unterschiedlichen Versorgungssysteme des TÜV SÜD entstanden?**

Das *Versorgungsstatut* bietet für die Mitarbeiter bekanntlich die umfangreichste Versorgung. Diese Versorgung wurde den Mitarbeitern in dieser Art nicht aus reiner Menschenfreundlichkeit gewährt, sondern resultierte aus einer staatlichen Auflage, die für den TÜV Bayern e.V. galt:

„Den Sachverständigen ist eine Besoldung entsprechend den vergleichbaren Beamten oder den Angestellten des Freistaates Bayern angeglichene Vergütung und eine Alters- und Dienstunfähigkeitsversorgung zu gewähren.“

Denn zur Entstehungszeit des Versorgungsstatutes war der TÜV Bayern e.V. ausschließlich oder überwiegend „staatsentlastend“ tätig durch vom Staat ihm übertragene Aufgaben. Mit der beginnenden Liberalisierung der Aufgabenbereiche traf das immer weniger zu. Versicherungsmathematischen Gutachten zeigten, dass die Versorgungslasten enorm ansteigen würden (vgl. Staatsverschuldung und Beamtenversorgung heute) und im Wettbewerbsumfeld Existenz bedrohende Ausmaße annehmen würden.

Deshalb hat die damalige Geschäftsführung in Verhandlungen mit dem bayerischen Staat erreicht, dass nicht mehr zwingend allen Mitarbeitern eine Beamtenversorgung, sondern nur noch eine Alters- und Dienstunfähigkeitsversorgung überhaupt gewährt werden muss.

Daraus entstand die *Versorgungsordnung`93*.

Mit der weiteren Liberalisierung und der Umwandlung des TÜV Bayern e.V. in eine Aktiengesellschaft und den damit möglichen Gedanken an einen Börsengang wurde zur Jahresmitte 1996 die Betriebsvereinbarung Versorgungsordnung`93 gekündigt, denn Versorgungszusagen schmälern den Unternehmensgewinn nachhaltig und sind daher für einen Börsengang ungünstig.

Vom 01.07.1996 bis 2002 bestand für neu eintretende Mitarbeiter (mit Ausnahmen) keine Versorgungszusage.

Mit Abschluss des *Tarifvertrages für betriebliche Altersversorgung (TV BAV)* und der Einführung der „Allianz-Versorgung“ gibt es für alle Mitarbeiter, die mit dem TÜV SÜD ein festes Arbeitsverhältnis haben, wieder eine Versorgungszusage mit Rückwirkung ab 1998 für alle, die bisher noch keine Zusage hatten.

Die Höhe der Beiträge unseres Arbeitgebers zu dieser Versorgung ist gekoppelt an den Konzernenerfolg.

Die **btü** setzt sich mit Nachdruck dafür ein, dass die Höhe der Einzahlung in die Pensionskasse wieder erfolgsabhängig bis auf die Werte angehoben wird, die von 2003 bis 2005 gegolten haben. Denn damit könnte bei entsprechendem Unternehmenserfolg eine solide Altersversorgung für die Beschäftigten aufgebaut werden, ohne die TÜV SÜD-Unternehmen übermäßig und dauerhaft zu belasten.

Stand 05/2010