



## **Merkblatt**

# **Zusagearten der betrieblichen Altersversorgung (§ 1 BetrAVG)**

### **Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung**

Die betriebliche Altersversorgung (bAV) stellt einen wichtigen Bestandteil der Alterssicherung in Deutschland dar und ist durch eine Vielzahl von rechtlichen Vorschriften geregelt. Weite Teile der arbeitsrechtlichen Regelungen ergeben sich aus dem so genannten Betriebsrentengesetz (BetrAVG). Neben Schutzvorschriften enthält dieses Gesetz auch Begriffsbestimmungen und allgemeine Regelungen, wie beispielsweise eine bAV zu Stande kommen und ausgestaltet werden kann.

Wesentliches Merkmal einer bAV ist, dass der Arbeitgeber eine Versorgungszusage erteilt, die als unmittelbare oder als mittelbare Zusage ausgestaltet werden kann und ein Versorgungsverhältnis begründet.

Möchte der Arbeitgeber die späteren Leistungen selbst erbringen, dann erteilt er eine unmittelbare Versorgungszusage wie bei der Direkt- oder Pensionszusage. Wird die betriebliche Altersversorgung des Unternehmens in einem der anderen vier Durchführungswege organisiert (Unterstützungskasse, Pensionskasse, Direktversicherung und Pensionsfonds), erhält der Arbeitnehmer eine mittelbare Versorgungszusage.

Innerhalb des Versorgungsverhältnisses legt der Arbeitgeber den Kreis der Versorgungsberechtigten, den Leistungsumfang und die Leistungsvoraussetzungen fest.

Hierbei stehen dem Arbeitgeber nachfolgende Zusagearten zur Verfügung:

### **Leistungszusage**

Mit einer Leistungszusage verpflichtet sich der Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer eine bestimmte Leistung unabhängig von dem hierfür erforderlichen Aufwand zu gewähren. Der Arbeitgeber muss sicherstellen, dass die Zusage erfüllt wird, unabhängig davon, ob er sie selbst erbringt (Pensionszusage) oder ein externer Versorgungsträger (z. B. Direktversicherung) einbezogen wurde.

### **Beitragsorientierte Leistungszusage**

Im Rahmen einer beitragsorientierten Leistungszusage verpflichtet sich der Arbeitgeber, bestimmte Beiträge in eine Anwartschaft auf Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung umzuwandeln. Es wird also zunächst ein Beitrag festgelegt, der für den Aufbau der Betriebsrente genutzt werden soll. Gleichzeitig wird aber auch nach einer festgelegten Art und Weise ermittelt, welche Leistungen sich aus den Beiträgen ergeben. Diese werden zusammen mit darauf gegebenenfalls anfallenden Erträgen zugesagt. Dies kann beispielsweise die vereinbarte Leistung aus einem Versicherungsvertrag sein.

### **Beitragszusage mit Mindestleistung**

Bei einer Beitragszusage mit Mindestleistung verpflichtet sich der Arbeitgeber lediglich, einen bestimmten Beitrag an eine Pensionskasse, eine Direktversicherung oder einen Pensionsfonds zu zahlen. Als Mindestleistung sagt der Arbeitgeber den Beitragserhalt zuzüglich gegebenenfalls erzielter Erträge abzüglich der rechnungsmäßig für einen biometrischen Risikoausgleich verbrauchten Beträge zu.

### **Reine Beitragszusage**

Eine reine Beitragszusage liegt vor, wenn ein Arbeitgeber durch Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung verpflichtet wird, Beiträge zur Finanzierung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung zu zahlen. Eine Einstandspflicht des Arbeitgebers für eine konkret bezifferte Leistung besteht dabei nicht.



## Vergleich der Zusagearten

	Leistungszusage	Beitragsorientierte Leistungszusage	Beitragszusage mit Mindestleistung	Reine Beitragszusage
<b>Rechtsgrundlage (BetrAVG)</b>	§ 1 Abs. 1 Satz 1	§ 1 Abs. 2 Nr. 1	§ 1 Abs. 2 Nr. 2	§ 1 Abs. 2 Nr. 2a
<b>Rechtsbegründungsakt</b>	Individual- oder kollektivrechtlich	Individual- oder kollektivrechtlich	Individual- oder kollektivrechtlich	Ausschließlich Tarifvertrag oder Betriebs-/ Dienstvereinbarung auf Grundlage eines Tarifvertrages
<b>Durchführungsweg</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Direktversicherung</li> <li>• Pensionskasse</li> <li>• Pensionsfonds</li> <li>• Pensionszusage</li> <li>• Unterstützungskasse</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Direktversicherung</li> <li>• Pensionskasse</li> <li>• Pensionsfonds</li> <li>• Pensionszusage</li> <li>• Unterstützungskasse</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Direktversicherung</li> <li>• Pensionskasse</li> <li>• Pensionsfonds</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Direktversicherung</li> <li>• Pensionskasse</li> <li>• Pensionsfonds</li> </ul>
<b>Garantieleistungen</b>	Zugesagte Versorgungsleistung	Zugesagte Versorgungsleistung	Versorgungskapital; mindestens Beitragssumme	Keine, Garantieverbot
<b>Finanzierungsarten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitgeberfinanziert</li> <li>• Arbeitnehmerfinanziert</li> <li>• Mischfinanziert</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitgeberfinanziert</li> <li>• Arbeitnehmerfinanziert</li> <li>• Mischfinanziert</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitgeberfinanziert</li> <li>• Arbeitnehmerfinanziert</li> <li>• Mischfinanziert</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitgeberfinanziert</li> <li>• Arbeitnehmerfinanziert</li> <li>• Mischfinanziert</li> </ul>
<b>Anbieterwahl</b>	Entscheidung des AG (Ausnahme: Tarifbindung ohne Öffnungsklausel)	Entscheidung des AG (Ausnahme: Tarifbindung ohne Öffnungsklausel)	Entscheidung des AG (Ausnahme: Tarifbindung ohne Öffnungsklausel)	Durch Sozialpartnermodell vorgegeben
<b>Anlageform</b>	Unterschiedliche Anlagestrategien	Unterschiedliche Anlagestrategien	Unterschiedliche Anlagestrategien	Durch Sozialpartnermodell vorgegeben
<b>Höhe der unverfallbaren Anwartschaft</b>	PZ/UK/DV/PK/PF: Ratierliches Verfahren (m/n-tel-Verfahren)  DV/PK: Versicherungsvertragliche Lösung möglich	PZ/UK/PF: Erreichte Anwartschaft  DV/PK: Ratierliches Verfahren oder Versicherungsvertragliche Lösung	Zuzurechnendes Versorgungskapital, mindestens die Summe der bis zum Ausscheiden eingezahlten Beiträge	Keine gesetzlichen Regelungen → Durch Sozialpartnermodell vorgegeben
<b>Anpassungsprüfungspflicht</b>	Besteht, Ausnahmen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• PZ/UK: 1%ige jährliche Rentensteigerung</li> <li>• DV/PK: Überschussverwendung zur Leistungssteigerung in der Leistungsphase</li> </ul>	Besteht, Ausnahmen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• PZ/UK: 1%ige jährliche Rentensteigerung</li> <li>• DV/PK: Überschussverwendung zur Leistungssteigerung in der Leistungsphase</li> </ul>	Keine	Keine



	Leistungszusage	Beitragsorientierte Leistungszusage	Beitragszusage mit Mindestleistung	Reine Beitragszusage
<b>Vorteile</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Zusage unabhängig vom Aufwand</li><li>• Beschränkung auf Garantieleistungen möglich</li><li>• DV/PK: Versicherungsvertragliche Lösung bei Ausscheiden möglich</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kongruente Ausgestaltung möglich (i. d. R. Zusage = Inhalt des Versicherungsvertrags)</li><li>• PZ: Saldierung Pensionsrückstellungen mit Rückdeckungsvermögen</li><li>• DV/PK: Versicherungsvertragliche Lösung bei Ausscheiden möglich</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Keine Anpassungsprüfungspflicht</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Keine Einstandspflicht</li><li>• „Pay and forget“</li></ul>
<b>Nachteile</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Einstandspflicht</li><li>• Anpassungsprüfungspflicht, Ausnahmen möglich</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Einstandspflicht</li><li>• Anpassungsprüfungspflicht, Ausnahmen möglich</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Einstandspflicht</li><li>• Mindestleistung in Höhe der Beitragssumme</li><li>• DV/PK: Keine versicherungsvertragliche Lösung bei Ausscheiden möglich</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nur auf tarifvertraglicher Grundlage möglich</li><li>• Keine Garantien</li></ul>