

Arbeitsrechtliches Formular- und Verfahrenshandbuch

Schaub

16. Auflage 2025
ISBN 978-3-406-82852-2
C.H.BECK

schnell und portofrei erhältlich bei
beck-shop.de

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de steht für Kompetenz aus Tradition. Sie gründet auf über 250 Jahre juristische Fachbuch-Erfahrung durch die Verlage C.H.BECK und Franz Vahlen.

beck-shop.de hält Fachinformationen in allen gängigen Medienformaten bereit: über 12 Millionen Bücher, eBooks, Loseblattwerke, Zeitschriften, DVDs, Online-Datenbanken und Seminare. Besonders geschätzt wird beck-shop.de für sein

umfassendes Spezialsortiment im Bereich Recht, Steuern und Wirtschaft mit rund 700.000 lieferbaren Fachbuchtiteln.

Da die Unterstützungskasse keinen Rechtsanspruch gewährt, also keinerlei Verpflichtungen eingeht, handelt es sich um **keine Versicherungsgesellschaft** mit der Folge, dass 301

– sie nicht der Versicherungsaufsicht unterliegt;⁵⁷¹

– sie in der Lage ist, ihr Vermögen beliebig anzulegen, insbesondere auch, es vollständig einem Arbeitgeber als Darlehen zu gewähren.

Da die Unterstützungskasse **keinen Rechtsanspruch gewährt**, wendet der Arbeitgeber, wenn er die Unterstützungskasse mit Geldern dotiert, dem Arbeitnehmer nichts zu, auch keinen Anspruch.⁵⁷² Aus diesem Grunde sind Zahlungen des Arbeitgebers an die Unterstützungskasse (im Gegensatz zu Zahlungen an die Direktversicherung) nicht lohnsteuerpflichtig. Dem Arbeitnehmer fließt erst dann etwas zu, wenn er von der Unterstützungskasse die (freiwilligen) Pensionsleistungen erhält. Diese unterliegen – ggf. nach Abzug der Freibeträge – der Lohnsteuer.⁵⁷³ 302

Auch wenn eine Altersversorgung über eine Unterstützungskasse somit ohne Rechtsanspruch durchgeführt wird, wird damit ein **Vertrauen der Arbeitnehmer auf eine Altersversorgung** begründet. Aus diesem Grunde entschied das BAG im Jahre 1973: 303

„Im Bereich der betrieblichen Altersversorgung bedeutet der „Ausschluss des Rechtsanspruches“ ein Widerrufsrecht, das an Treu und Glauben, dh an billiges Ermessen, und damit an sachliche Gründe gebunden ist.“⁵⁷⁴

Auch nachdem der Gesetzgeber durch das Ende 1974 in Kraft getretene BetrAVG eine Unterstützungskasse **gesetzlich als eine Versorgungseinrichtung ohne Rechtsanspruch** definiert hatte, blieb das BAG bei seiner Rechtsauffassung, dass der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch gegen die Unterstützungskasse habe, der nur deshalb vom Gesetzgeber als Ausschluss des Rechtsanspruchs behandelt worden sei, um den steuerrechtlichen und versicherungsaufsichtrechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten nachzukommen.⁵⁷⁵ Diese Rechtsprechung des BAG ist durch das BVerfG im Großen und Ganzen bestätigt worden.⁵⁷⁶ Es ist daher heute davon auszugehen, dass der Ausschluss des Rechtsanspruchs die Einräumung eines solchen, wenn auch mit Widerrufsvorbehalt, bedeutet.⁵⁷⁷ 304

Die **eigentliche Versorgungszusage** erblickt die Rechtsprechung nicht im Verhältnis Arbeitnehmer/Unterstützungskasse, sondern im **Verhältnis Arbeitnehmer/Arbeitgeber**.⁵⁷⁸ Der Arbeitgeber hat durch die Einführung der Unterstützungskassenversorgung dem Arbeitnehmer einen Anspruch dahingehend zugewandt, dass er, der Arbeitgeber, dafür sorgen werde, dass der Arbeitnehmer eine Altersversorgung erhalte, sei es über die Unterstützungskasse oder, falls dies nicht gelingt, durch den Arbeitgeber selbst. Das BAG betont ausdrücklich, dass auch dann, wenn der Arbeitgeber eine Versorgungsleistung durch eine Unterstützungskasse verspricht, es sich um eine Gegenleistung des Arbeitgebers für die vom Arbeitnehmer erbrachte Betriebstreue handelt.⁵⁷⁹ Daraus folgt, dass sich der Arbeitnehmer hinsichtlich seiner Altersversorgungsansprüche zunächst an die Unterstützungskasse halten muss;⁵⁸⁰ ist diese jedoch zahlungsunfähig, kann er auch unmittelbar den Arbeitgeber verklagen.⁵⁸¹ 305

⁵⁷¹ BRO/Rolfs BetrAVG § 1 Rn. 309.

⁵⁷² Zum Umfang der Dotierung: § 4d EStG.

⁵⁷³ BRO/Rolfs BetrAVG § 1 Rn. 313.

⁵⁷⁴ BAG 17.5.1973 – 3 AZR 381/72, AP BGB § 242 Ruhegehalt-Unterstützungskassen Nr. 6.

⁵⁷⁵ BAG 5.7.1979 – 3 AZR 197/78, AP BGB § 242 Ruhegehalt-Unterstützungskassen Nr. 9.

⁵⁷⁶ BVerfG 16.2.1987 – 1 BvR 727/81, AP BetrAVG § 1 Unterstützungskassen Nr. 13.

⁵⁷⁷ BAG 12.11.2013 – 3 AZR 356/12, NZA 2014, 848; 16.2.2010 – 3 AZR 181/08, AP BetrAVG § 1b Nr. 10.

⁵⁷⁸ Tschöpe ArbR-HdB/Wortmann Teil 2 E Rn. 140.

⁵⁷⁹ BAG 24.1.1980 – 3 AZR 181/79, BeckRS 1980, 2757.

⁵⁸⁰ BAG 10.11.1977 – 3 AZR 705/76, AP BGB § 242 Ruhegehalt-Unterstützungskassen Nr. 8; LAG Hamm 20.7.1983 – 12 Sa 613/83, BB 1983, 1923.

⁵⁸¹ BAG 11.2.1992 – 3 AZR 138/91, AP BetrAVG § 1 Unterstützungskassen Nr. 32; 22.10.1991 – 3 AZR 486/90, AP BetrAVG § 7 Widerruf Nr. 17; 24.1.1989 – 3 AZR 519/88, AP BetrAVG § 7 Widerruf Nr. 15.

- 306 Die Versorgungszusage über eine Unterstützungskasse ist daher letztlich eine **Sonderform der unmittelbaren Versorgungszusage**.⁵⁸² Für den Arbeitgeber besteht der Unterschied zwischen einer unmittelbaren Versorgungszusage und einer Unterstützungskassenversorgung im Wesentlichen in unterschiedlichen steuerrechtlichen Regelungen. Bei einer unmittelbaren Versorgungszusage kann der Arbeitgeber den künftigen Versorgungsaufwand bereits jetzt als Versorgungsverbindlichkeit geltend machen mit der Folge, dass er eine Ergebnisbelastung und damit eine Steuererminderung erzielt. Ihm wird jedoch in § 6a EStG ein bestimmtes Schema vorgeschrieben. An die Unterstützungskasse kann der Arbeitgeber Geldzahlungen überweisen (dotieren), die sich in bestimmten Grenzen (§ 4d EStG) steuermindernd auswirken. Dabei ist er in Zeit und Höhe weitgehend frei, hat aber weniger steuerliche Vorteile.
- 307 Da Grundlage der Unterstützungskassenversorgung ein Anspruch gegen den Arbeitgeber ist und die Unterstützungskassen ihr Vermögen häufig beim Arbeitgeber angelegt haben, ist – von Ausnahmefällen abgesehen – die Unterstützungskasse bei **Insolvenz des Arbeitgebers** ebenfalls notleidend. Aus diesem Grunde sieht das BetrAVG vor, dass bei Insolvenz des Arbeitgebers, nicht der Unterstützungskasse, die Pensionäre und Arbeitnehmer einen Anspruch gegen den PSVaG in der Höhe haben, in der sonst die Unterstützungskasse nach ihrem Leistungsplan an sie Leistungen erbracht hätte (§ 7 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 BetrAVG). Anstelle des „freiwilligen Anspruches“ gegen die Unterstützungskasse erhalten sie somit einen gesetzlichen Anspruch gegen den PSVaG. Sofern die Unterstützungskasse über Vermögen verfügt, geht dieses gem. § 9 Abs. 3 BetrAVG auf den PSVaG über. Soweit das Vermögen der Unterstützungskasse – was regelmäßig der Fall ist – zur Deckung der Pensionsleistungen nicht ausreicht, hätten die Pensionäre und Arbeitnehmer einen zusätzlichen Anspruch gegen den Arbeitgeber, ihre Pensionsansprüche unmittelbar zu erfüllen. Dieser unmittelbare (Teil-)Anspruch geht ebenfalls gem. § 9 Abs. 2 BetrAVG auf den PSVaG über.⁵⁸³
- ee) Pensionsfonds**
- 308 Der Pensionsfonds wurde als fünfter Durchführungsweg mit dem Altersvermögensgesetz (AVmG) vom 26.6.2001 in das BetrAVG aufgenommen. Bei dem Pensionsfonds handelt es sich nach den §§ 236 Abs. 1, 237 VAG um eine **rechtlich selbständige, rechtsfähige Einrichtung in Form einer AG oder eines Pensionsfondsvereins auf Gegenseitigkeit**, die rechtlich weitgehend wie ein Versicherungsunternehmen zu behandeln ist und versicherungsrechtlich der Aufsicht durch das Bundesaufsichtsamt für Versicherungswesen unterliegt. Der Pensionsfonds kann die betriebliche Altersversorgung für einen oder mehrere Arbeitgeber durchführen. Nach § 236 Abs. 1 Nr. 3 VAG besteht ein unmittelbarer Leistungsanspruch der Arbeitnehmer gegenüber dem Pensionsfonds, der seinerseits nach § 236 Abs. 1 Nr. 4 VAG verpflichtet ist, die Altersversorgungsleistungen als lebenslange Altersrente bzw. in Form eines Auszahlungsplanes mit unmittelbar anschließender Restverrentung zu erbringen. Pensionsfonds können sowohl mit Leistungs- als auch mit Beitragszusagen verbunden werden, gleiches gilt für Entgeltumwandlungen.⁵⁸⁴
- 309 Im Versorgungsfall „Alter“ kann im Pensionsfall nur eine **lebenslange Rente** zugesagt werden (§ 236 Abs. 1 Nr. 4 VAG). Invaliditäts- und Hinterbliebenenleistungen können als Kapital oder Rente gezahlt werden. Bei Inanspruchnahme der steuerlichen Förderung gem. § 1a Abs. 3 BetrAVG sind auch Invaliditäts- und Hinterbliebenenleistungen nur in Form einer Rente möglich (§ 1a Abs. 3 BetrAVG iVm §§ 10a, 82 Abs. 2 EStG).⁵⁸⁵
- 310 Der Pensionsfonds unterscheidet sich von der Pensionskasse dadurch, dass die **Höhe** der Altersversorgungsleistungen oder die Höhe der für diese Leistungen zu entrichten-

⁵⁸² BVerfG 16.2.1987 – 1 BvR 727/81, AP BetrAVG § 1 Unterstützungskassen Nr. 13.

⁵⁸³ BAG 6.10.1992 – 3 AZR 41/92, AP BetrAVG § 9 Nr. 16.

⁵⁸⁴ Küttner Personalbuch 2024/Kreitner Betriebliche Altersversorgung Rn. 35.

⁵⁸⁵ BRO/Rolf's BetrAVG § 1 Rn. 283 ff.

den künftigen Beiträge nicht für alle im Pensionsplan vorgesehenen Leistungsfälle zugesagt werden kann, also der Arbeitnehmer ein gewisses Anlagerisiko trägt.

ff) Insolvenzsicherung

Versorgungszusagen sind **regelmäßig insolvenzgesichert**.⁵⁸⁶ Versorgungszusagen sind unverfallbar – und damit insolvenzgesichert –, wenn entweder die Zusage mindestens drei Jahre (zu den Übergangsregelungen vgl. §§ 30 f. BetrAVG) bestanden hat und der Arbeitnehmer mindestens 21 Jahre alt. Ist eine Versorgungszusage beim vorzeitigen Ausscheiden nach § 1b Abs. 1 BetrAVG unverfallbar, so berechnet sich ihre Höhe nach § 2 BetrAVG (so genannte „ratierliche Kürzung“).

gg) Abfindung von Anwartschaften

Die Abfindung von Versorgungsanwartschaften ist nach § 3 Abs. 1 BetrAVG **nur eingeschränkt möglich**: Im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und danach in der Anwartschaftsphase bis zum Erreichen des Rentenalters ist eine Abfindung grundsätzlich ausgeschlossen, selbst wenn der Arbeitnehmer zustimmt. Hintergrund ist, dass der Arbeitnehmer nicht leichtfertig auf seine Alterssicherung verzichten soll. Nur bei Bagatellanwartschaften von weniger als 1% der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV kann der Arbeitgeber – nicht der Arbeitnehmer – die Anwartschaft durch eine einmalige Kapitalzahlung ablösen (vgl. § 3 Abs. 2 BetrAVG). Der Arbeitnehmer kann die Abfindung dadurch abwehren, dass er von seinem Recht auf Übertragung der Anwartschaft auf einen neuen Arbeitgeber nach § 4 Abs. 3 BetrAVG Gebrauch macht. Die Abfindung laufender Rentenzahlungen ist unzulässig.

hh) Teuerungsanpassung

Nach § 16 BetrAVG sind laufende Renten (nicht Anwartschaften) **alle drei Jahre** an die gestiegenen Lebenshaltungskosten anzupassen, soweit die Anpassung für das Unternehmen aus den Erträgen finanzierbar ist.⁵⁸⁷

c) Versorgungszusagen

aa) Hintergrund

Aus diesen möglichen Versorgungszusagen lassen sich eine Vielzahl von Mustern im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung denken.

bb) Muster: Versorgungszusagen

(1) Muster: Unmittelbare Versorgungszusage [→ Kap. 1 Rn. 287 ff.]

§ Unmittelbare Versorgungszusage

(1) Der Arbeitnehmer erwirbt einen Anspruch auf eine betriebliche Altersrente, wenn das Arbeitsverhältnis mit Erreichen der Regelaltersgrenze beendet wird. Die Leistungen beginnen mit dem nächsten Ersten, der dem Monat des Erreichens der Regelaltersgrenze folgt.

(2) Endet das Arbeitsverhältnis vor Erreichen der Regelaltersgrenze, hat der Arbeitnehmer frühestens ab Vorliegen der Voraussetzungen für den Bezug einer gesetzlichen Altersrente Anspruch auf die betriebliche Altersrente, dh, wenn er eine Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung als Vollrente oder eine – bei Befreiung von der Versicherungspflicht – entsprechende Leistung bezieht.

(3) Der Versorgungsfall tritt auch ein, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Invalidität oder voller Erwerbsminderung endet.

⁵⁸⁶ Zu dem Verfahren und Umfang der Insolvenzsicherung vgl. im Einzelnen: Schrader/Straube InsArbR 186 ff. mzn.

⁵⁸⁷ Zur Anpassungsverpflichtung nach § 16 BetrAVG vgl. im Einzelnen: BRO/Rolfs BetrAVG § 16 Rn. 33 ff. mzn.

(4) Die monatliche Altersrente beträgt 0,7% des letzten Gehaltes des Arbeitnehmers pro Jahr der Betriebszugehörigkeit.

(5) Gehalt iSd Abs. (4) ist die regelmäßige Bruttomonatsvergütung ohne Berücksichtigung von Sonderzahlungen, Zuschlägen etc.

(2) Muster: Versorgungszusage (Bank-)Vorstand [→ Kap. 1 Rn. 287ff.]

§ Versorgung

(1) Wenn das Vorstandmitglied fünf Jahre bei der-Bank tätig war und diese Tätigkeit durch Zuruhesetzung beendet wird, erhält es eine Gesamtversorgung. Diese Gesamtversorgung (Rentenanspruch) besteht aus der gesetzlichen Rente, dem Ruhegehalt (Beamtenversorgung, die vom gezahlt wird) zuzüglich einer betrieblichen Zusatzleistung der-Bank.

Der Rentenanspruch entsteht als

- (a) Altersrente nach Beendigung des Dienstverhältnisses, und zwar frühestens nach Vollendung des 62. Lebensjahres, spätestens nach Vollendung des 67. Lebensjahres.
- (b) Dienstunfähigkeitsrente, wenn das Vorstandsmitglied vor der Vollendung des 62. Lebensjahres wegen Dienstunfähigkeit eine Beamtenversorgung nach den Bestimmungen des Beamtenversorgungsgesetzes bezieht.

Der monatliche Rentenanspruch beträgt nach fünf Dienstjahren 35% des pensionsfähigen Monatseinkommens und steigt ab dem 10. Dienstjahr für die nächsten 15 Jahre pro Jahr um 2%; für die darauffolgenden 10 Jahre pro Jahr um 1% bis zum Höchstanspruch von 75% des pensionsfähigen Monatseinkommens.

Dabei gilt als pensionsfähiges Monatseinkommen ein Zwölftel der Jahresvergütung der letzten 12 Monate vor Eintritt des Versorgungsfalles.

Als anrechnungsfähige Dienstzeiten gelten alle im Bereich der-Banken des Verbandes der-Banken erbrachten Dienstjahre.

Angefangene Dienstjahre zählen als volle Dienstjahre, wenn mehr als 6 Monate zurückgelegt sind.

Auf den sich ergebenden Rentenanspruch werden die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung und der Beamtenversorgung angerechnet. Der/Die entsprechende(n) Bescheid(e) der zuständigen Rentenanstalt bzw. des sind der-Bank auf Anforderung vorzulegen. Im Falle der Durchführung eines Versorgungsausgleichs wird der Betrag zugrunde gelegt, wie er sich ohne diese Maßnahme ergeben hätte. Nach Eintritt des Versorgungsfalles wird die betriebliche Zusatzleistung jeweils neu berechnet, indem der Rentenanspruch entsprechend dem Gehaltstarifvertrag der-Banken angepasst wird und die sonstigen Bestandteile der Gesamtversorgung (gesetzliche Rente bzw. Beamtenversorgung) jeweils mit den aktualisierten Werten angesetzt werden.

(2) Scheidet das Vorstandsmitglied aus der Bank weder auf eigene Veranlassung noch aus Gründen aus, die in seiner Person liegen,

- (a) so erhält es ein Fünftel der Jahresvergütung (§) für so viele Jahre, als es hauptamtlich dem Vorstand angehörte, jedoch höchstens für 10 Jahre, unverzüglich in einem Betrag ausgezahlt;
- (b) außerdem erhält es im Falle seiner Zuruhesetzung oder erhalten seine Hinterbliebenen im Falle seines Todes, wenn es mindestens 5 Jahre hauptamtlich im Vorstand tätig war, eine Versorgung, die wie folgt berechnet wird: Von der Gesamtversorgung (Rentenanspruch), die das Vorstandsmitglied bei einem Verbleiben bei der-Bank in dem Amt, das es beim Ausscheiden inne-

hatte, nach Abs. (1) erhalten hätte, werden die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung und der Beamtenversorgung abgezogen. Der Restbetrag ist anteilig im Verhältnis der Zeit, die das Vorstandsmitglied bei der-Bank tätig war, zu der Zeit seit Beginn der Banktätigkeit bis zum Eintritt in den Ruhestand oder ggf. bis zum Ableben zu leisten. Mit dieser Leistung sind die Ansprüche nach dem Betriebsrentengesetz abgegolten.

(3) Die Unverfallbarkeit der Versorgung bei einem Ausscheiden aus anderen Gründen richtet sich ausschließlich nach dem Betriebsrentengesetz. Feste Altersgrenze im Sinne von § 2 Betriebsrentengesetz ist die Vollendung des 62. Lebensjahres.

(4) Im Falle des Todes des Vorstandsmitgliedes erhalten die überlebende Ehefrau Witwenrente sowie die Kinder Waisenrente, solange die Hinterbliebenen eine Hinterbliebenenversorgung nach den Bestimmungen der gesetzlichen Rentenversicherung bzw. des Beamtenversorgungsgesetzes beziehen. Die Witwenrente beträgt 60% und die Waisenrente 12% (Vollwaisen 20%) des dem Vorstandsmitglied im Zeitpunkt des Todes zustehenden Rentenanspruchs. Die Regelung des Abs. (1) letzter Satz gilt entsprechend. Die Hinterbliebenenrenten dürfen zusammen den Rentenanspruch nicht übersteigen.

(3) Muster: Zusage einer Direktversicherung ohne Vorbehalt [→ Kap. 1 Rn. 291ff.]

Zwischen der

..... GmbH, (Anschrift)

und

Frau/Herrn, (Anschrift)

– nachfolgend Arbeitgeber genannt –

– nachfolgend Arbeitnehmer genannt –

wird zur betrieblichen Altersversorgung⁵⁸⁸ vom Arbeitgeber bei der AG eine Lebensversicherung auf das Leben des abgeschlossen. Die Gewinnanteile werden zur Erhöhung der Versicherungsleistung verwandt.

Im Einzelnen gelten nachfolgende Regelungen:

§ 1 Bezugsrecht

(1) Der Arbeitnehmer ist sowohl für den Todes- als auch den Erlebensfall bezugsberechtigt. Das Bezugsrecht ist unwiderruflich. Das Bezugsrecht ist nicht übertragbar und nicht belastbar.

(2) Im Todesfall ist die Versicherungsleistung

- an den Ehegatten des Arbeitnehmers,
- falls ein anspruchsberechtigter Ehegatte nicht vorhanden ist, an die ehelichen und die diesen gleichgestellten Kinder zu gleichen Teilen,
- falls keine anspruchsberechtigten Kinder vorhanden sind, an die Eltern zu gleichen Teilen,
- falls keine vorrangigen Berechtigten vorhanden sind, an die Erben zu zahlen.

Die für den Todesfall begünstigten Hinterbliebenen haben einen unwiderruflichen Anspruch auf die Versicherungsleistungen für den Eintritt des Todes der versicherten Person.

Die Versicherungsleistungen werden von der Versicherungs AG über den Arbeitgeber an die Berechtigten ausgezahlt.

⁵⁸⁸ Vgl. im Einzelnen Schaub ArbR-HdB/Spinner § 265 Rn. 42 ff.

§ 2 Beitragszahlung

(1) Die Beiträge der Direktversicherung werden von dem Arbeitgeber des Versicherten für die Dauer des Arbeitsverhältnisses gezahlt. Die Zahlung erfolgt, solange dies dem Arbeitgeber wirtschaftlich möglich ist. Dabei werden die Belange des Arbeitnehmers berücksichtigt.

(2) Der Arbeitnehmer hat bei Zuwachsversicherungen keinen Anspruch auf Erhöhung der Versicherungsleistungen.

§ 3 Vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses

(1) Scheidet der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber aus, so wird die Versicherung nach § 2 Abs. 2 S. 3 BetrAVG auf die von dem Versicherer aufgrund des Versicherungsvertrages zu erbringenden Versicherungsleistungen begrenzt. Der Arbeitgeber wird innerhalb von drei Monaten etwaige Beitragsrückstände ausgleichen. Außerdem wird die Versicherung auf den Arbeitnehmer übertragen, sofern er nicht bereits mit dem Ausscheiden Versicherungsnehmer geworden ist. Es besteht die Option, die Versicherung als Einzelversicherung nach dem jeweils geltenden Tarif bei der Versicherungs AG fortzuführen.

(2) Sind bei dem Ausscheiden die gesetzlichen Bestimmungen über die Unverfallbarkeit von Versorgungszusagen eingetreten, so ist eine Abtretung, Beleihung oder ein Rückkauf der Versicherung nicht zulässig. Dies gilt jedoch nicht für den Teil der Versicherung, der auf Beiträgen beruht, die nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitnehmer geleistet sind.

§ 4 Vorzeitiges Auskunftsrecht

Will der Arbeitnehmer nach § 6 BetrAVG die Versicherungsleistung der betrieblichen Altersversorgung vorzeitig in Anspruch nehmen (flexible Altersgrenze), richtet sich die Höhe der Versicherungsleistung nach dem Geschäftsplan des Versicherers. Nach Vollendung des 58. Lebensjahres kann die Höhe der Versicherungsleistung bei der Versicherungs AG abgefragt werden.

....., den

Arbeitgeber

Arbeitnehmer

(4) Muster: Zusage einer Direktversicherung mit Vorbehalt

[→ Kap. 1 Rn. 291ff.]

318
91

Zwischen der

..... GmbH, (Anschrift)

– nachfolgend Arbeitgeber genannt –

und

Frau/Herrn, (Anschrift)

– nachfolgend Arbeitnehmer genannt –

wird zur betrieblichen Altersversorgung⁵⁸⁹ vom Arbeitgeber bei der AG eine Lebensversicherung auf das Leben des abgeschlossen. Die Gewinnanteile werden zur Erhöhung der Versicherungsleistung verwandt.

Im Einzelnen gelten nachfolgende Regelungen:

§ 1 Bezugsrecht

(1) Der Arbeitnehmer ist sowohl für den Todes- als auch den Erlebensfall bezugsberechtigt. Das Bezugsrecht ist nicht übertragbar und nicht belastbar.

⁵⁸⁹ Vgl. im Einzelnen Schaub ArbR-HdB/Spinner § 265 Rn. 42 ff.

- (2) Im Todesfall ist die Versicherungsleistung
- an den Ehegatten des Arbeitnehmers,
 - falls ein anspruchsberechtigter Ehegatte nicht vorhanden ist, an die ehelichen und die diesen gleichgestellten Kinder zu gleichen Teilen,
 - falls keine anspruchsberechtigten Kinder vorhanden sind, an die Eltern zu gleichen Teilen,
 - falls keine vorrangigen Berechtigten vorhanden sind, an die Erben zu zahlen.

Die für den Todesfall begünstigten Hinterbliebenen haben einen widerruflichen Anspruch auf die Versicherungsleistungen für den Eintritt des Todes der versicherten Person.

Die Versicherungsleistungen werden von der Versicherungs AG über den Arbeitgeber an die Berechtigten ausgezahlt.

(3) Dem Arbeitgeber ist vorbehalten, alle Versicherungsleistungen aus dem Versicherungsvertrag in Anspruch zu nehmen. Das gilt nicht, soweit das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versicherungsfalles endet, sofern die gesetzlichen Bestimmungen über die Unverfallbarkeit von Versorgungszusagen erfüllt sind.

§ 2 Beitragszahlung

(1) Die Beiträge der Direktversicherung werden von dem Arbeitgeber des Versicherten für die Dauer des Arbeitsverhältnisses gezahlt. Die Zahlung erfolgt, solange dies dem Arbeitgeber wirtschaftlich möglich ist. Dabei werden die Belange des Arbeitnehmers berücksichtigt.

(2) Der Arbeitnehmer hat bei Zuwachsversicherungen keinen Anspruch auf Erhöhung der Versicherungsleistungen.

§ 3 Vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Stehen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Rechte aus der Versicherung wegen Eintritts der Unverfallbarkeit dem Arbeitnehmer zu, so erklärt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer und der Versicherungs AG, dass die Versicherung nach § 2 Abs. 2 S. 3 BetrAVG auf die von dem Versicherer aufgrund des Versicherungsvertrages zu erbringenden Versicherungsleistungen begrenzt wird, die aufgrund der Beitragszahlung aus dem Versicherungsvertrag fällig werden. Der Arbeitgeber wird innerhalb von drei Monaten eine evtl. Vorauszahlung rückgängig machen und etwaige Beitragsrückstände ausgleichen. Die Versicherung wird auf den Arbeitnehmer übertragen, wenn er nicht ohnehin mit dem Ausscheiden des Versicherungsnehmer geworden ist. Es besteht die Option, die Versicherung als Einzelversicherung nach dem geltenden Tarif gegen laufende Beitragszahlung bei der Versicherungs AG fortzuführen. Nach den gesetzlichen Bestimmungen ist eine Abtretung, Beleihung oder ein Rückkauf insoweit unzulässig, als die Versicherung auf Beiträgen des Unternehmens beruht.

§ 4 Vorzeitiges Auskunftsrecht

Will der Arbeitnehmer nach § 6 BetrAVG die Versicherungsleistung der betrieblichen Altersversorgung vorzeitig in Anspruch nehmen (flexible Altersgrenze), richtet sich die Höhe der Versicherungsleistung nach dem Geschäftsplan des Versicherers. Nach Vollendung des 58. Lebensjahres kann die Höhe der Versicherungsleistung bei der Versicherungs AG abgefragt werden.

....., den

Arbeitgeber

Arbeitnehmer

(5) Muster: Gehaltsumwandelnde Lebensversicherung**319 Hinweis:**

Nach § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG liegt eine betriebliche Altersversorgung⁵⁹⁰ auch dann vor, wenn künftige Entgeltansprüche in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umgewandelt werden (Entgeltumwandlung). Gem. § 1b Abs. 5 BetrAVG besteht von vornherein ein unentziehbares Bezugsrecht, die Leistung kann also nicht entzogen werden. Mit Blick auf das Mindestlohngesetz (MiLoG) ist zu berücksichtigen, dass Vereinbarungen über eine Entgeltumwandlung auch im Mindestlohnbereich zulässig bleiben sollen. Insofern müssen die entsprechenden Zahlungen auf den Mindestlohn angerechnet werden können.⁵⁹¹

320
92

Zwischen der

..... GmbH, (Anschrift)

– nachfolgend Arbeitgeber genannt –

und

Frau/Herrn, (Anschrift)

– nachfolgend Arbeitnehmer genannt –

wird in Abänderung des Arbeitsvertrages vom Folgendes vereinbart:

(1) Der Anspruch des Arbeitnehmers aus

(a) Gehalt

(b) Sonderbezügen (Tantieme, Gewinnbeteiligung, Leistungsprämie, Weihnachtsgatifikation)

wird teilweise, und zwar in Höhe eines Betrages von/..... jährlich EUR, zahlbar jeweils zum, erstmals zum, in einen Anspruch auf Versicherungsschutz in Form von Beiträgen zu einer Direktversicherung iSv § 1 Abs. 2 BetrAVG umgewandelt.

Die Gesamtbezüge des Arbeitnehmers werden um die nach § 40b EStG auf den Versicherungsbetrag jeweils entfallende Pauschallohnsteuer sowie Kirchensteuer gemindert.

Die Steuersätze betragen zurzeit

Der Arbeitgeber gewährt dem Arbeitnehmer ab einen Betrag von/..... jährlich EUR, der als Versicherungsbetrag zu der bei der Versicherungs AG abgeschlossenen Direktversicherung hinzu gezahlt wird.

(2) Bei Gehaltserhöhungen sowie bei der Bemessung gehaltsabhängiger Leistungen (zB Jubiläumsgeld, Gratifikationen) bleiben die Bezüge einschl. der vom Arbeitnehmer finanzierten Direktversicherungsbeträge einschl. der darauf entfallenden Steuern maßgebend.

(3) Ändern sich die bei Abschluss dieser Vereinbarung maßgebenden Verhältnisse, so kann die Vereinbarung von jedem Vertragspartner mit einer Frist von gekündigt werden. Die Vertragspartner werden sich bemühen, die Vereinbarung den veränderten Verhältnissen anzupassen. Zusätzliche finanzielle Belastungen dürfen dem Arbeitgeber daraus nicht erwachsen.

(4) Im Versicherungsvertrag wird vereinbart, dass während der Dauer des Arbeitsverhältnisses eine Übertragung der Eigenschaft als Versicherungsnehmer und eine Abtretung von Rechten aus diesem Vertrag auf den versicherten Arbeitnehmer bis zu dem Zeitpunkt, in dem dieser das 59. Lebensjahr vollendet, ausgeschlossen sind,

⁵⁹⁰ Vgl. im Einzelnen Schaub ArbR-HdB/Spinner § 262 Rn. 1 ff.

⁵⁹¹ ErfK/Franzen MiLoG § 1 Rn. 17.