

Die Rentenversicherung

Organ für den Bundesverband der Rentenberater e.V.

Rentenberater für betriebliche Altersversorgung

51. Jahrgang
Heft 1 – Januar 2010
– Auszug –
Autorin: Annette Wojtas

Von Annette Wojtas, Rentenberaterin¹

Werden einem Arbeitnehmer Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber zugesagt, gelten die Vorschriften des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz – BetrAVG – vom 19.12.1974). Den Beruf des Rentenberaters gibt es schon seit 1957, und seit jeher haben sich Berufsangehörige nicht nur mit dem Sozialrecht befasst, sondern wurden im Bereich des Zusatzversicherungsrechts tätig, insbesondere des öffentlichen und kirchlichen Dienstes; sie kümmerten sich ferner um die Durchsetzung von Ansprüchen aus betrieblichen und überbetrieblichen Versorgungsregelungen. 1980 wurde deshalb der Begriff der Rentenberatung als „umfassend zu verstehen“ bezeichnet mit der Anweisung, eine Rentenberatungserlaubnis solchen Personen zu erteilen, die auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung tätig sind.

In der Begründung zum Regierungsentwurf zur Neuregelung des Rechtsberatungsrechts (BT-Drs. 623/06 vom 1.9.2006) heißt es folgerichtig:

- Die Kerntätigkeit der Rentenberater kann sich schließlich auch auf Fragen der betrieblichen Alters- oder Hinterbliebenenversorgung einschließlich der Zusatzversorgung für den öffentlichen Dienst sowie auf die berufsständische Versorgung etwa durch die Versorgungswerke der Rechtsanwälte, Ärzte oder Psychotherapeuten beziehen. Hier bestehen häufig Parallelen zu den Regelungen der gesetzlichen Rentenversicherung, so dass die Rentenberater seit jeher auch mit diesen gesetzlich geregelten Vorsorgeformen besonders vertraut sind und ihre Tätigkeit hierauf erstreckt haben.

- Auch stehen die Formen der privaten Altersvorsorge – etwa wenn es um die Berechnung und Deckung von Versorgungslücken aufgrund der Abschmelzung des Renten- bzw. Pensionsniveaus geht – im direkten Zusammenhang mit dem „klassischen“ Tätigkeitsbereich der Rentenberater.
- Gegenstand dieser Vorsorgeberatung sind aber bei der rein privaten Altersvorsorge wie bei den gesetzlich geregelten und geförderten Formen der ergänzenden Altersvorsorge („Riester-Rente“, „Rürup-Rente“) in aller Regel private Anlage- oder Versicherungslösungen. Die Beratung hierüber kann daher auch von Rentenberatern im Rahmen ihrer Tätigkeit vorgenommen werden, ohne dass dies einer ausdrücklichen Regelung bedarf.
- Dies gilt auch für die Beratung über Kapitalanlageformen etwa durch Ansparrpläne oder Wertpapierfonds. Soweit die Vorsorgeberatung sich darüber hinaus auf den Bereich privater Lebens- bzw. Rentenversicherungen erstreckt, sind die Übergänge zur Versicherungsberatung fließend, für die eine Erlaubnispflicht außerhalb des RDG besteht. Deshalb wird ein Rentenberater, der regelmäßig und damit hauptberuflich nicht nur den bestehenden Versorgungsbedarf ermittelt, sondern darüber hinaus auch über bestimmte Versicherungsprodukte berät und den Abschluss konkreter Versicherungsverträge unmittelbar fördert, für diesen Teil seiner Tätigkeit eine Erlaubnis als Versicherungsberater bedürfen.

Seit dem 1.7.2008 gehört, entsprechend der Definition in § 10 Abs. 1 Nr. 2 RDG, das Gebiet der betrieblichen und berufsständischen Versorgung als „Rechtsdienstleistung aufgrund besonderer Sachkunde“ ausdrücklich zur Rentenberatung.

Rentenberater sind unabhängig

Beratungsbedarf im Recht der betrieblichen Altersversorgung besteht erkennbar und gleichermaßen für Arbeitnehmer (sowie ggf. deren Hinterbliebene) und Arbeitgeber, manchmal auch für Arbeitgeberzusammenschlüsse, Betriebsräte und Konzernbetriebsräte. Gutachterlich oder unterstützend erbiten Rechtsanwälte im Arbeitsrecht, Arbeitsgerichte, Sozialgerichte und Familiengerichte den fachlichen Rentenrat, die ordentlichen Gerichte dann, wenn Streitigkeiten aus meist individuellen Versorgungszusagen in deren Zuständigkeitsbereich fallen.

Da die gesetzlichen Regelungen und Anspruchsgrundlagen das Spannungsverhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern ausgleichen möchten, wird ein Rentenberater im Regelfall die Interessen (ausschließlich) einer Seite wahrnehmen können. Im Übrigen gilt, entsprechend den Grundpflichten des Rechtsanwalts gemäß § 43a BRAO:

- Ein Rentenberater wird keine Bindungen eingehen, die seine berufliche Unabhängigkeit gefährden. Folglich ist es ihm zum Beispiel nicht gestattet, Kapitalanlageprodukte zu vermitteln.
- Der Rentenberater ist zur Verschwiegenheit verpflichtet. Diese Pflicht bezieht sich auf alles, was ihm in Ausübung seines Berufes bekannt geworden ist. Dies gilt nicht für Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen.
- Der Rentenberater darf keine widerstreitenden Interessen vertreten (in der Praxis bedeutet das also: entweder die Arbeitnehmerseite oder die Arbeitgeberseite beraten), für das jeweilige Verfahren.

- Rentenberater bilden sich stetig fort. Mitgliedern des Bundesverbandes der Rentenberater werden dazu regionale Fachtagungen, Arbeitskreise mit qualifizierten Referenten und besondere Fortbildungsveranstaltungen angeboten.

Rentenberater beraten Arbeitnehmer

Bei der Aussage, im Bereich der betrieblichen Altersversorgung seien Rentenberater (auch) für Arbeitnehmer da, denkt man vielleicht daran, dass sie deren gesetzliche Ansprüche klären sowie ihnen Vorteile und Antragsmöglichkeiten aufzeigen würden, um zusätzliche Alterssicherungen zu erhalten.

In der Lebenswirklichkeit werden die meisten Altersvorsorgemaßnahmen in den Bereichen der betrieblichen Altersversorgung und der privaten Altersvorsorge „verkauft“ bzw. „gekauft“, kommen somit durch Maßnahmen zustande, bei denen gewiss eine irgendwie geartete Beratung stattfindet, jedoch zielgerichtet auf einen Vertragsabschluss mit einer Versicherungsgesellschaft, einem Fondsanbieter oder mit sonst einem finanzdienstleistenden Unternehmen. Die Vorstellung, Rentenberater seien im oder für den Vertrieb von Vorsorgeprodukten die richtigen Ansprechpartner, trifft somit nicht zu.

Schon vom historischen Ansatz her haben sich Rentenberater schwerpunktmäßig damit befassen müssen, Ansprüche ihrer Mandanten zu beurteilen und auch durchzusetzen – und dazu gehören Anrechte, die gegenüber Arbeitgebern geltend zu machen sind, insbesondere

- erdiente Betriebs- oder Zusatzrenten aus früheren und letzten Beschäftigungsverhältnissen zu recherchieren und die Leistungen im Alter anzufordern,
- bei vorzeitiger Invalidität die Leistungsansprüche auf betriebliche Versorgung gegenüber Arbeitgeber, Pensionskasse, Zusatzversorgungseinrichtung, Direktversicherung usw. zeitgerecht anzufordern,
- die Höhe der Leistungen zu überprüfen, bei Leistungsverweigerung zu verhandeln,

- während des Leistungsbezugs die Anpassungsprüfungspflicht des Arbeitgebers ggf. einzufordern bzw. darüber zu verhandeln²,
- gleichermaßen für Hinterbliebene von „Betriebsrentnern“ tätig zu werden.

Beratungs- und Vertretungsmöglichkeiten durch Rentenberater ergeben sich aber auch in anderen typischen Situationen:

- Beratung zum Vorruhestand, bei Altersteilzeit und vorzeitiger Altersleistung, bei Insolvenz des Arbeitgebers, bei Wechsel in eine Transfergesellschaft, bei Auslandseinsatz
- Beratung bei Arbeitgeberwechsel, zur Klärung unverfallbar erworbener Anrechte, Abfindung, Übertragung, Verwirklichung des Auskunftsanspruchs
- Rententeilung bei Ehescheidung, Gutachten zum Versorgungsausgleich

Rentenberater werden manchmal auch von Betrieben beauftragt, Mitarbeiter in bestimmten Situationen zu betreuen, beispielsweise bei der Durchsetzung von Rentenansprüchen wegen verminderter Erwerbsfähigkeit, nach Arbeitsunfällen oder wegen Berufskrankheiten. Sie werden dann jedoch ausschließlich die Rechte des als Mandanten akzeptierten Arbeitnehmers vollumfänglich zu vertreten haben, obwohl Honorarzahler der Arbeitgeber ist. Interessengegensätze könnten zutage treten, wenn Schwerbehindertenanerkennung oder Bewilligung von nur befristeten Renten erhebliche Auswirkungen auf Bestand oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben bzw. Ansprüche auf Betriebsrente sicherstellen bzw. verhindern. Hier wird dann eine souveräne Beratungsleistung gefordert.

Rentenberater beraten Arbeitgeber

Wenn in den 50er- und 60er-Jahren die Firmenarbeitgeber ihren Mitarbeitern meist kleinere Versorgungsversprechen machten, schien das zunächst ein Steuersparmodell zu sein, eine Frage der Bildung den Gewinn mindernder Rückstellungen. Man sprach von „freiwilligen Sozialleistungen“.

Daraus haben sich im Verlauf der Jahre sowohl die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung als auch die arbeitnehmerfinanzierte Versorgung im Weg der Entgeltumwandlung entwickelt – und hieraus die Übernahme auch von Betreuungsleistungen insbesondere für Klein- und Mittelbetriebe sowie Angehörige freier Berufe: Abwägungen bei der Auswahl von Durchführungswegen, Entlastung der Verwaltung, Ermittlung unverfallbarer Ansprüche, Mitteilung an Leistungsberechtigte, Ermittlung von Leistungsansprüchen bei Gesamtversorgungszusagen, Auskunftsverfahren gegenüber Mitarbeitern und Familiengerichten etc. Die Personalbetreuung kann „extern“ zum Beispiel durch Rentenberater erfolgen.

Rentenberater kooperieren mit Spezialisten

Der Beratungsbedarf hängt davon ab, ob Altersversorgung arbeitgeberseitig oder durch Entgeltumwandlung finanziert wird. Klärung personalwirtschaftlicher Ziele ist sicher keine Rentenberateraufgabe, gehört jedoch ebenso dazu wie die Frage finanzwirtschaftlicher Bedingungen und nach steuerlichen sowie bilanziellen Auswirkungen.

Einschlägige Beratungsleistungen werden von versicherungsmathematischen Sachverständigen, Wirtschaftsprüfern, Steuerberatern und Versicherungsberatern erbracht, Altersvorsorgeprodukte von Lebensversicherungen und Banken bereitgestellt. Hier kann und soll der Rentenberater entscheidend deswegen mitwirken, weil und wenn er nicht einseitig vorgeprägt ist.

Entgeltumwandlungsanspruch

Soll tarifliches Entgelt des Arbeitnehmers wirksam umgewandelt werden, sind arbeitsrechtlich zwingend verschiedene Voraussetzungen zu beachten:

- Entgelt, das auf tarifvertraglicher Grundlage beruht, kann in arbeitsrechtlich zulässiger Form nur umgewandelt werden, wenn eine sog. Tariföffnungsklausel im Tarifvertrag (TV) vereinbart ist und sowohl Arbeitgeber (AG) als auch Arbeitnehmer (AN) tarifgebunden sind (Mitglied im Arbeitgeberver-

band/Firmentarifvertrag; Gewerkschaftsmitglied).

- Übertarifliches Entgelt des tarifgebundenen Arbeitnehmers ist stets umwandelbar.
- Bei vorliegender Allgemeinverbindlichkeitserklärung des TV (AVE) gelten dessen Rechtsnormen auch für nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer unmittelbar und zwingend.
- Werden AN-Eigenbeiträge von der Zusage des AG i.S. von § 1 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG erfasst, greift der Tarifvorbehalt nicht.
- Der TV kann im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben auch abweichende Regelungen zu Ungunsten des AN treffen.

Die Kernelemente der gesetzlichen Vorgaben bleiben jedoch geschützt.

Gesetzliche Unverfallbarkeitsfristen in der bAV

Neben der begünstigenden vertraglichen und der richterrechtlichen Unverfallbarkeit gibt es im Bereich der bAV die sog. gesetzliche Unverfallbarkeit. Mit Erfüllung der gesetzlichen Unverfallbarkeit erlangen der begünstigte Arbeitnehmer bzw. seine begünstigten Hinterbliebenen einen unentziehbaren Rechtsanspruch. Mit dem Bedingungseintritt erstarkt die bloße Anwartschaft i. S. eines bloßen In-Aussicht-Stellens einer möglichen Forderung zum unantastbaren Rechtsanspruch i.S. eines Vollrechts. Zugleich beginnt bezüglich des Rechtsanspruchs die gesetzliche Insolvenzversicherung durch den PSVaG.

Tritt hingegen die aufschiebende Bedingung (= Erfüllung der gesetzlichen Unverfallbarkeitsfrist) nicht ein, so bleibt die Anwartschaft verfallbar. In der Anwartschaftsphase (Beitragszahlung) eines jeden Durchführungsweges stellt sich die Frage, ob für die Beiträge/Zuwendungen eine Beitragspflicht zur Sozialversicherung besteht. Entscheidend ist, ob Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers i.S. von § 14 SGB IV (Pensions- und Unterstützungskassenzusage) bzw. i.S. des § 1 Abs. 1 Nr. 9 SVEV (§ 3 Nr. 63 EStG Beiträge Direktversicherung/Pensionskasse/Pensionsfonds) vorliegt.

Bei der Vertretung eines Arbeitgebers hingegen stehen Fragen im Vordergrund, welche Durchführungswege in der bAV gegeben sind und welche Vorteile sich ergeben.

Vorteile können sein

- Einsparungsmöglichkeit von Lohnnebenkosten (Entgeltumwandlung),
- Erfüllung des gesetzlichen Anspruchs auf Entgeltumwandlung für die Arbeitnehmer des Unternehmens,
- eigene Bestimmung des Durchführungsweges,
- Gestaltung von Vertragsmodellen (Gruppenverträge),
- Bindung und Motivation von qualifizierten Mitarbeitern,
- Imagegewinn für das Unternehmen.

Damit sind im Rahmen der Beratung Fragen zu den einzelnen Durchführungsweegen zu erläutern.

Durchführungswege – und was unterscheidet sie?

In 2010 stehen weiterhin fünf Durchführungswege der bAV zur Verfügung. Sie unterscheiden sich zum Beispiel nach ihrer Art der Finanzierung, Kapitalanlage, steuerlichen Behandlung von Beiträgen und Leistung, ihrer sozialversicherungsrechtlichen Behandlung von Beitrag und Leistung, der staatlichen Aufsicht, der Insolvenzversicherung.

Das AltEinkG hat die versicherungsförmigen Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds angeglichen. Die Leistungen aus allen Durchführungsweegen werden nachgelagert besteuert. Dennoch stehen dem Unternehmen mit den fünf Durchführungsweegen der bAV flexible Gestaltungsmöglichkeiten offen. Bei der Personalsuche und der Bindung bewährter Mitarbeiter bleibt die gute Altersversorgung weiterhin ein entscheidender Wettbewerbsvorteil. Eine nutzwolle bAV muss stets auf die speziellen Bedürfnisse des einzelnen Unternehmens zugeschnitten sein.

Mit der bAV als zusätzlichem Finanzierungsinstrument nutzt das Unternehmen steuerliche Vorteile und verhindert so einen nachteiligen Liqui-

ditätsabfluss. Für den Arbeitgeber gilt es, die einzelnen steuerlichen Vorteile für sein Unternehmen aktiv zu nutzen.

Zugleich wird damit in effektiver Weise die soziale Absicherung des versorgungsberechtigten Mitarbeiters und seiner Familie in den Versorgungsfällen Alter, Invalidität und Tod erreicht. Allein durch den bestehenden Rechtsanspruch eines jeden Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung ist jetzt die fundierte Beratung unerlässlicher denn je. Dieser Beratungsaufgabe werden Rentenberater durch ihre Unabhängigkeit von Versicherungsunternehmen am ehesten gerecht.

Pensionszusage / Direktversicherung

Die Pensionszusage ist eine unmittelbare Versorgungszusage des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber steht für sein Versorgungsversprechen unmittelbar und direkt mit seinem (Betriebs-) Vermögen ein; er erbringt im Versorgungsfall die Leistung. In der Anwartschaftsphase hat der Arbeitgeber Pensionsrückstellungen in seiner Unternehmensbilanz zu bilden. Diese wirken den Gewinn mindernd. Der Arbeitnehmer hat einen Rechtsanspruch gegen den Arbeitgeber auf die ihm zugesagten Leistungen. Es besteht PSVaG-Insolvenzversicherungspflicht des Arbeitgebers. Zur Ausfinanzierung der erteilten Pensionszusage können um Beispiel kongruente (auf das Gesamtrisiko bezogene) oder partielle (auf ein Teilrisiko begrenzte) Rückdeckungsversicherungen infrage kommen.

Unterstützungskasse

Die Unterstützungskasse ist eine rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtung (e.V., GmbH, Stiftung). Das Trägerunternehmen (Arbeitgeber) dotiert die Unterstützungskasse mit finanziellen Zuwendungen. Die rückgedeckte Unterstützungskasse schließt als Versicherungsnehmerin bei einem Lebensversicherungsunternehmen Rückdeckungsversicherungen auf das Leben des begünstigten Arbeitnehmer ab, um damit die vom Trägerunternehmen zu-

gesagten Versorgungszusagen zu finanzieren.

Die Unterstützungskasse unterliegt nicht der Versicherungsaufsicht. Sie räumt dem Arbeitnehmer keinen Rechtsanspruch ein. Es besteht PSVaG-Insolvenzversicherungspflicht des Arbeitgebers.

Direktversicherung

Der Arbeitgeber schließt als Versicherungsnehmer für den Arbeitnehmer eine Lebensversicherung ab, aus der der Arbeitnehmer oder seine Hinterbliebenen hinsichtlich der Leistungen ganz oder teilweise bezugsberechtigt sind. In Abhängigkeit von Unverfallbarkeit und Bezugsrechtseinräumung hat der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch gegen den Lebensversicherer. Dieser unterliegt der Versicherungsaufsicht. Grundsätzlich besteht für den Arbeitgeber keine PSVaG-Insolvenzversicherungspflicht.

Pensionskasse

Das ist eine rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtung (VVaG oder AG). Arbeitgeber(AG)/Trägerunternehmen (VVaG) und/oder der/die Arbeitnehmer zahlen Beiträge zur Finanzierung der Versorgungsleistungen (in der Regel als Rente). Die Pensionskasse unterliegt der Versicherungsaufsicht. Die Beschäftigten haben einen direkten Anspruch gegen die Pensionskasse. Deshalb besteht keine PSVaG-Insolvenzversicherungspflicht des Arbeitgebers.

Pensionsfonds

Das ist eine rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtung (AG oder PVV a.G.). Es besteht eine größere Kapitalfreiheit als bei den anderen Durchführungswegen mit dem möglichen Erhalt einer höheren Rendite. Der Pensionsfonds unterliegt der Versicherungsaufsicht. Die Arbeitnehmer haben einen direkten Rechtsanspruch gegen den Pensionsfonds. Es besteht grundsätzlich die PSVaG-Insolvenzversicherungspflicht des Arbeitgebers.

Sicherstellung von Leistungen

Die gesetzliche Insolvenzversicherung erfolgt durch den Pensions-Sicherungs-Verein a.G. (PSVaG). Ausschließlicher Zweck des PSVaG ist die Insolvenzversicherung der betrieblichen Altersversorgung. Die in den §§ 7 BetrAVG ff. niedergelegte Insolvenzversicherung dient Arbeitnehmern und deren Hinterbliebenen im Fall der Insolvenz (Zahlungsunfähigkeit und Überschuldung) des AG bzw. eines sonstigen gesetzlichen Sicherungsfalls.

Bei einem Sicherungsfall gehen die geschützten Ansprüche auf den PSVaG über; die Versorgungsberechtigten haben sodann einen direkten Anspruch gegen den PSVaG. Dies gilt auch dann, wenn der AG seinen Beitragszahlungsverpflichtungen gegenüber dem PSVaG nicht nachgekommen sein sollte.

Erfahrungsaustausch

Fachlich interessierten Mitgliedern des Bundesverbandes der Rentenberater e.V. steht die Teilnahme und aktive Mitarbeit in der „Facharbeitsgruppe Betriebliche Altersversorgung“ offen.

Anschrift der Verfasserin:
August-Bebel-Platz 3
02625 Bautzen

- 1 Die Autorin moderiert die „Facharbeitsgruppe Betriebliche Altersversorgung“ des Bundesverbandes der Rentenberater e.V.
- 2 Hier ist die außergerichtliche Vertretung gemeint. Nach § 3 Abs. 2 RDGEG stehen als registrierte Erlaubnisinhaber im Rechtsdienstleistungsregister eingetragene Rentenberater im Sinn von § 11 Abs. 2 Satz 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes nach dem Umfang ihrer bisherigen Erlaubnis (wenn vor dem 1.7.2008 erteilt) bei gerichtlicher Vertretung einem Rechtsanwalt gleich.