

Neue Zeitschrift für

# Arbeitsrecht

Zweiwochenschrift für die betriebliche Praxis

**In Zusammenarbeit mit der  
Neuen Juristischen Wochenschrift**

herausgegeben von  
 Dr. Jobst-Hubertus Bauer  
 Prof. Dr. Thomas Dieterich  
 Dr. Manfred Gentz  
 Prof. Dr. Meinhard Heinze  
 Dr. Klaus Neef  
 Prof. Dr. Ulrich Preis  
 Prof. Dr. Reinhard Richardi  
 Dr. h. c. Günter Schaub  
 Ingrid Schmidt  
 Prof. Dr. Klaus Schmidt  
 Dr. Achim Schunder  
 Hans Joachim Spiegelhalter  
 Prof. Dr. Ulrike Wendeling-Schröder  
 Prof. Dr. Hellmut Wißmann  
 Prof. Dr. Otfried Wlotzke

**Verlag C. H. Beck  
 München und  
 Frankfurt a. M.**

**11. Dezember 2001  
 18. Jahrgang  
 S. 1273–1328**

**Aus dem Inhalt**

*M. Löwisch*, Gleichheitswidrige Benachteiligung pflichtversicherter Selbständiger bei der „Rieser-Rente“ S. 1273

*F. Heither*, Gestaltung des Anspruchs eines Arbeitnehmers auf Gehaltsumwandlung (§ 1 a BetrAVG) durch Tarifverträge S. 1275

*K. Hümmerich*, Neues zum Abwicklungsvertrag S. 1280

*Ch. Debler*, Altersteilzeit – „Störfälle“ und andere unvorhergesehene Ereignisse S. 1285

*L. Böhm/D. Scheurich*, Die Renten-Reform 2001/2002 und ihre Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung S. 1291

*M. Vondenhoff*, Die nicht arbeitsbedingte Nutzung des Computers nach amerikanischem Recht S. 1294

*EuGH*: Arbeitnehmerüberlassungsgesetz europarechtswidrig S. 1299

*EuGH*: Deutsche Pensionskasse – Gleichbehandlungsgrundsatz S. 1301

*BAG*: Kündigung eines Co-Piloten wegen Nichtbestehens der Überprüfungsflüge S. 1304

*BAG*: Widerruf von Versorgungsleistungen wegen wirtschaftlicher Notlage S. 1306

*BAG*: Anwendungsbereich des betriebsrentenrechtlichen Abfindungsverbots S. 1308

*BAG*: Insolvenzschutz bei vertraglicher Unverfallbarkeit S. 1310

*BAG*: Betriebsübergang und Tarifwechsel S. 1318

*BAG*: Verzicht auf Tendenzschutz – Wirtschaftsausschuss S. 1325

Mit Blick ins Steuerrecht

# NZA 23/2001

jetzt ist nicht erkennbar, wie eine Umsetzung insbesondere von den kleinen und mittleren Unternehmen erfolgen soll. Dieses neue Verfahren führt in jedem Falle zu einem noch nicht überschaubaren bürokratischen Mehraufwand und ist daher nicht geeignet, die immer wieder geforderte Senkung der Belastung der Unternehmen durch Überregulierung und Bürokratismus zu erreichen.

Dieses neue Modell hat darüber hinaus auch die von Anfang bestehenden Probleme bei einer vorzeitigen Beendigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nicht gelöst. Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod vorzeitig beendet, sind aus dem vorhanden Wertguthaben noch Beiträge zu entrichten, ohne dass dem Leistungen oder Versicherungsschutz gegenüberstehen. War der Arbeitnehmer vor der vorzeitigen Beendigung längere Zeit erkrankt, hat er nur auf der Basis des Altersteilzeitentgelts das Krankengeld erhalten. Mit Eintritt des Störfalles muss er allerdings Krankenversicherungsbeiträge nachentrichten, so dass Krankenversicherungsbeiträge wie bei einem Vollzeitbeschäftigten geleistet werden. Es wäre daher konsequent, wenn die Krankenversicherung nachträglich das Krankengeld entsprechend erhöht. Auch die nachträgliche Regelungen des § 47 II 4 Halbs. 2 SGB V und § 134 III Nr. 2 SGB III, die sicherstellen sollen, dass die in die Vergangenheit zurückwirkende Beitragsentrichtung für gezahlte Entgeltersatzleistungen nicht zu einer Neuberechnung von Leistungen führt, kann diesen Dissens nicht beseitigen. Allenfalls bei der Rentenversicherung können sich diese nachträglich entrichteten Beiträge anspruchserhöhend für die Hinterbliebenenversorgung auswirken. Damit liegt unzweifelhaft ein Verstoß gegen das im Sozialversicherungsrecht geltende Äquivalenzprinzip vor.

Unberücksichtigt bleibt auch beim Summenfelder-Modell der Dissens zwischen den arbeitsrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Guthabendefinitionen. Während der Arbeitnehmer nach dem arbeitsrechtlichen Differenzausgleich nur einen geringen oder eventuell gar keinen Anspruch auf Differenzausgleich hat, ist das sozialversicherungsrechtliche Wertguthaben, welches nicht die bereits geleistete Aufstockungszahlung unberücksichtigt lässt, wesentlich höher. Die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung sind im Falle des „Störfalles“ dagegen aus dem fiktiven sozialversicherungsrechtlichen Guthaben zu entrichten. Gesamtschuldner des Sozialversicherungsbeitrags ist gem. § 28 d SGB IV der Arbeitgeber für den gesamten Sozialversicherungsbeitrag. Gegenüber dem Arbeitnehmer kann er gem. § 28 g SGB IV den Arbeitnehmeranteil nur durch Abzug vom Arbeitsentgelt geltend machen. Wenn ein Anspruch aus dem Differenzausgleich und auch andere Arbeitsentgeltansprüche nicht mehr bestehen, trägt der Arbeitgeber den Gesamtsozialversicherungsbeitrag in voller Höhe.

### III. Ausblick in die Zukunft

Trotz der oftmals gar nicht überschaubaren Konsequenzen und Risiken, die sich bei Eintritt einer länger andauernden Arbeitsunfähigkeit oder im Falle einer unerwarteten Beendigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ergeben können, bestehen annähernd 400 Tarifverträge zur Altersteilzeit. Bei der Arbeitsverwaltung waren im März 2001 seit 1. 8. 1996 über 96 000 Altersteilzeitfälle gemeldet, wobei zu berücksichtigen ist, dass dort nur die Fälle bekannt werden, in denen Förderleistungen beantragt worden oder es beabsichtigt ist, also eine Wiederbesetzung des Altersteilzeitarbeitsplatzes erfolgt. Wenn man davon ausgeht, dass ungefähr 2/3 der Arbeitsplätze nicht wiederbesetzt werden, kann die Zahl der Altersteilzeitfälle auf 250 000 bis 300 000 geschätzt werden.

Im Rahmen des siebten Spitzengesprächs des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit am 4. 3. 2001 ist auf Grund der verbesserten Beschäftigungssituation und der zu

erwartenden demografischen Entwicklung ein Paradigmenwechsel zur Beschäftigung älterer Arbeitnehmer gefordert worden. Vor dem Hintergrund dieser veränderten Rahmenbedingungen bleibt abzuwarten, welche Auswirkungen dies für die Bedeutung der Altersteilzeitarbeit haben wird. Fest steht, dass viele Tarifverträge nach der Verlängerung der Laufzeit des Altersteilzeitgesetzes bis zum 31. 12. 2009 entsprechend angepasst worden sind. Diese Ausdehnung der Geltungsdauer, verbunden mit anderen wesentlichen Änderungen des Gesetzes, die zum 1. 7. 2000 in Kraft getreten sind, beruhte ebenfalls auf einem Ergebnis des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit. Allerdings ist das Interesse der älteren Arbeitnehmer aber auch der Unternehmen an der Altersteilzeit trotz eines sich nun abzeichnenden partiellen Arbeitskräftemangels nach wie vor ungebrochen.

## Die Renten-Reform 2001/2002 und ihre Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung

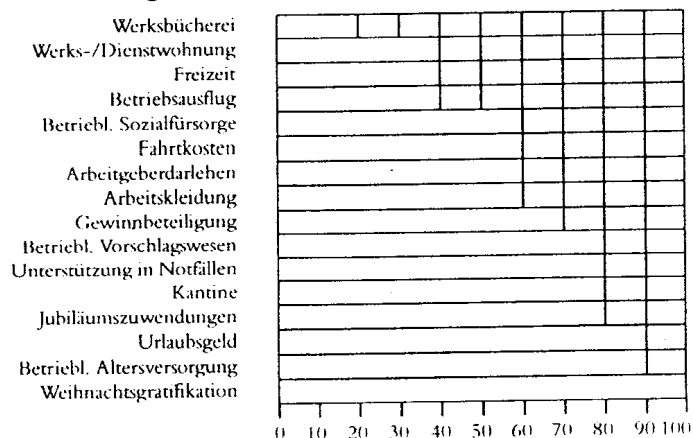
Von Dipl.-Betriebswirt Lothar Böhm und Fachanwalt für Arbeitsrecht Dirk Scheurich, Dreieich

In den letzten Monaten erfolgten einschneidende Änderungen in der gesetzlichen und betrieblichen Altersversorgung. Das Altersversorgungssystem wurde zwar immer wieder reformiert, die nunmehr durchgeführten Änderungen sind jedoch die umfangreichsten seit 25 Jahren.

### I. Umfang der Sozialleistungen

Wertschätzung der betrieblichen Altersversorgung im Vergleich zu anderen Sozialleistungen:

#### Beurteilung betrieblicher Sozialleistungen



In das Bewusstsein der Öffentlichkeit ist die privatgestützte „Riester-Rente“ getreten. Die „Riester-Rente“ wird als die wichtigste Errungenschaft der Rentenreform hervorgehoben. Was allerdings vernachlässigt wird, ist die Tatsache, dass mit der Renten-Reform eine Absenkung des Rentenniveaus von derzeit ca. 70% des letzten Nettoeinkommens auf 67% einhergeht. Diese Absenkung soll bis zum Jahr 2030 stattfinden. Hervorzuheben ist hierbei allerdings, dass ein Rentenniveau von 70% des letzten Nettoeinkommens auch heute kaum ein Rentner erreicht. Die Berechnungen basieren auf einem „Standard-Rentner“. Es handelt sich dabei um einen Rentner, der während der Versicherungsdauer immer ein sozialversicherungspflichtiges Einkommen im Durchschnitt der Sozialversicherungs-

pflichtigen bezieht. Darüber hinaus wird unterstellt, dass dieser Standard-Rentner „45 Versicherungsjahre“ bis zur Altersgrenze aufweist. Auf Grund der langen Ausbildungszeiten und der Tendenz der vorzeitigen Inanspruchnahme der Sozialversicherungsrenten ist diese Annahme aus heutiger Sicht realitätsfern. So wird ein heutiger Rentner bereits im Durchschnitt eine weitaus niedrigere Rente als 70% des letzten Nettoeinkommens erreichen.

Neben der Absenkung des Nettorentenniveaus wird darüber hinaus eine Erhöhung der Sozialversicherungsbeiträge vorgenommen. Die Erhöhung der Sozialversicherungsbeiträge steigt von derzeit 19,1% auf ca. 21,9% im Jahr 2030 (Prognose des BMA). Um die aus der Renten-Reform entstehende Versorgungslücke schließen zu können, wird für die Sozialversicherungspflichtigen der Aufbau einer privaten kapitalgedeckten Altersvorsorge („Riester-Rente“) staatlich gefördert. Diese kapitalgestützte Privatrente ist zunächst einmal aus dem Nettoeinkommen des Mitarbeiters zu finanzieren. Eine gewisse Entlastung entsteht durch die Zahlung einer Zulage und der Möglichkeit des Ansatzes eines bestimmten Beitrages als Sonderausgabe in der Steuererklärung. Sofern der Abzug des Beitrages als Sonderausgabe zu einer höheren Entlastung als die Zulage führt, wird der Differenzbetrag dem Sozialversicherungspflichtigen im Rahmen der Einkommensteuererklärung rückvergütet. Bekanntlich sind jedoch nicht alle Versorgungssysteme zulagenberechtigt. Die Altersversorgungsprodukte müssen verifiziert sein. Im Gesetz sind 11 Kriterien festgelegt, die ein Altersversorgungsprodukt erfüllen muss, um die Zertifizierung seitens der Behörde zugewilligt zu bekommen.

Weniger bekannt ist, dass das Altersvermögensgesetz (AVmG) und das Altersvermögensergänzungsgesetz (AVm-EG) nicht nur zu einer Absenkung des Sozialrentenniveaus führt, sondern dass mit den Gesetzen eine weitgehende Einschränkung von Sozialleistungen einhergeht. Beispielhaft sei hier nur die Reduktion bzw. der Wegfall der Berufsunfähigkeitsrente in der gesetzlichen Sozialversicherung zu nennen. Weiterhin wird der Hinterbliebenenversorgungssatz von bisher 60% auf 55% reduziert. Auf Grund der demographischen Entwicklung ist zu befürchten, dass sich dieser Reform der gesetzlichen Rentenversicherung noch weitere Reformen anschließen werden.

Da die Sicherstellung der Altersversorgung über das Umlageverfahren in der gesetzlichen Rentenversicherung alleine nicht ausreichen wird, hat man auch für die betriebliche Altersversorgung durch Reformation des Betriebsrentengesetzes neue Impulse gesetzt. Die wichtigste Änderung im Bereich der betrieblichen Altersversorgung ist sicherlich der Rechtsanspruch der Mitarbeiter auf Gehaltsumwandlung zu Gunsten einer betrieblichen Altersversorgung. Das neugefasste Betriebsrentengesetz tritt zum großen Teil am 1. 1. 2002 in Kraft, einzelne Regelungen werden jedoch rückwirkend bereits zum 1. 1. 2001 wirksam.

## II. Die Änderungen nach dem AVmG

Im Folgenden ein kurzer Überblick über die wichtigsten Änderungen im Betriebsrentengesetz:

- Recht des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung (1. 1. 2002)
- Herabsetzung der Unverfallbarkeitsfristen (1. 1. 2001)
- Wegfall des Nachfinanzierungsrisikos bei Entgeltumwandlung (1. 1. 2001)
- Gesetz der Unverfallbarkeit, Beginn bei Entgeltumwandlungen (1. 1. 2001)
- Regelung des Tarifvorbehaltes für Entgeltumwandlungen (Mai 2001)

- Einführung des Durchführungsweges Pensionsfonds (1. 1. 2002)
- Einführung von Beitragszusagen mit Mindestgarantien (1. 1. 2001)
- Regelung zur Sozialabgabensparnis bei Entgeltumwandlungen (1. 1. 2002)
- Pflicht zur 1%igen Renten Anpassung bei Entgeltumwandlungen (1. 1. 2001)

Die wichtigsten Regelungen im Einzelnen:

### 1. Recht des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung (§ 1 a BetrAVG)

Neu – und für die betriebliche Praxis von zentraler Bedeutung – ist, dass jeder Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung hat.

Nach der Novellierung des Betriebsrentengesetzes haben Arbeitnehmer, die in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind, ab Januar 2002 einen gesetzlichen Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber auf Entgeltumwandlung in Höhe von bis zu 4% der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung. Bestanden bisher schon Versorgungssysteme auf Basis von Entgeltumwandlungen, können diese auf den Rechtsanspruch angerechnet werden. Für die Praxis bedeutet dies, dass Arbeitnehmer voraussichtlich 4272 DM aus ihrem Gehalt in die betriebliche Altersversorgung einbringen können. Selbstverständlich kann mit Zustimmung des Arbeitgebers auch ein höherer Beitrag zu Gunsten einer betrieblichen Altersversorgung umgewandelt werden. Allerdings muss dann die Angemessenheit der Versorgungszusage zum Einkommen gewahrt bleiben.

Die Wahl des Finanzierungsweges für die Gehaltsumwandlung zu Gunsten einer betrieblichen Altersversorgung ist eine freiwillige Entscheidung des Arbeitgebers. Bietet der Arbeitgeber kein betriebliches Versorgungswerk an, über das eine Gehaltsumwandlung durchführbar ist, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Abschluss einer Direktversicherung nach seiner Wahl. Um den daraus resultierenden administrativen Aufwand im Bereich der betrieblichen Altersversorgung zu minimieren, sollte jeder Arbeitgeber bereits in 2001 die Voraussetzungen zur Gehaltsumwandlung für eine betriebliche Altersversorgung schaffen, um ab dem folgenden Jahr auf die Wünsche der Arbeitnehmer vorbereitet zu sein.

### 2. Herabsetzung der Unverfallbarkeitsfristen (§ 1 b I BetrAVG)

Für Neuzusagen, die seit dem 1. 1. 2001 erteilt worden sind, wird die Unverfallbarkeitsfrist von bisher 10 Jahre auf 5 Jahre verkürzt. Weiterhin ist es nicht mehr erforderlich, dass der Mitarbeiter zum Zeitpunkt des Ausscheidens das 35. Lebensjahr vollendet hat. Hier reicht die Vollendung des 30. Lebensjahres als Voraussetzung zur Erhaltung der Anwartschaft.

### 3. Wegfall des Nachfinanzierungsrisikos bei Entgeltumwandlungen (§ 2 V lit. a BetrAVG)

Für rückgedeckte Unterstützungskassen ist es in der Vergangenheit seitens des Arbeitgebers oft als Nachteil angesehen worden, dass bei späterer Einführung eines Leistungsplanes bei länger gedienten Mitarbeitern unter Umständen ein Nachfinanzierungsaufwand auftreten konnte. D. h., dass das angesammelte Deckungskapital nicht ausreicht, um die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft auszufinanzieren. Nach der bisherigen Rechtslage war die unverfallbare Anwartschaft nach der pro-rata-temporis-Methode zu bestimmen. Reichte das angesammelte Deckungskapital nicht aus, um diese Leistung auszufinanzieren, entstand für den Arbeitgeber ein Nachfinanzierungsaufwand. Nach der Neufassung des Betriebsrentengesetzes gilt dies nicht für Zusagen, die nach dem 1. 1. 2001 erteilt worden sind. Nach

§§ 2 V lit. a i. V. mit 30 g I BetrAVG ermittelt sich die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft alleine nur aus dem angesammelten Deckungskapital. Deckungslücken und damit ein Nachfinanzierungsaufwand für den Arbeitgeber sind ausdrücklich ausgeschlossen. Im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann diese Regelung auch für Altszusagen Anwendung finden.

### III. Förderung der Altersvorsorge nach der „Riester-Rente“

In Abhängigkeit von dem Familienstand und der Anzahl der Kinder wird ein Zuschuss zu dem aus dem Nettoeinkommen aufgebracht Beitrag gewährt. Der Beitrag für die kapitalbildende „Riester-Rente“ zu Gunsten betrieblicher Versorgungsleistungen wird bis zum Jahr 2008 das sozialversicherungspflichtige Einkommen vermindern. Ab dem Jahr 2009 unterliegt der aufzubringende Beitrag voll der Sozialversicherungspflicht. Der Beitrag für die privatfinanzierte „Riester-Rente“ mindert das sozialversicherungspflichtige Einkommen nicht.

Der staatliche Zuschuss setzt sich zum einen aus der jährlichen Zulage und dem alternativen Sonderausgabenabzug zusammen. Um den vollen Zuschuss zu erhalten, muss z. B. im Jahr 2008 4% des Bruttoeinkommens, maximal die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (BBG), als Beitrag in eine zertifizierte Anlage eingebracht werden. Anders als im Entwurf zum Altersvermögensgesetz sieht das in Kraft getretene Gesetz für den Sonderausgabenabzug nicht den aufgebracht Beitrag des Sozialversicherungspflichtigen vor. Vielmehr ist der Sonderausgabenabzug in Abhängigkeit vom Veranlagungszeitraum auf einen bestimmten Betrag begrenzt.

Einen Überblick über die Basiszulage, die Zulage pro Kind und die Höhe des maximal möglichen Sonderausgabenabzuges ist der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen.

#### Ansteigende Förderung der Altersvorsorge nach der „Riester-Rente“

Veranlagungszeitraum	Jährliche Zulage Ledig	Jährliche Zulage Verheiratete	Zulage pro Kind	Förderungsfähiger Beitrag von ... des Einkommens	Alternativ zur Zulage: Sonderausgaben in Höhe von
2002	38 Euro	76 Euro	46 Euro	max. 1,0 Prozent	max. 525 Euro
2003	38 Euro	76 Euro	46 Euro	max. 1,0 Prozent	max. 525 Euro
2004	76 Euro	152 Euro	92 Euro	max. 2,0 Prozent	max. 1050 Euro
2005	76 Euro	152 Euro	92 Euro	max. 2,0 Prozent	max. 1050 Euro
2006	114 Euro	228 Euro	138 Euro	max. 3,0 Prozent	max. 1575 Euro
2007	114 Euro	228 Euro	138 Euro	max. 3,0 Prozent	max. 1575 Euro
2008	154 Euro	308 Euro	185 Euro	max. 4,0 Prozent	max. 2100 Euro

Um den vollen Zuschuss zu erhalten muss z. B. im Jahre 2008 4% des Bruttoeinkommens als Beitrag aus dem Nettoeinkommen aufgebracht werden.

### IV. Vergleich der „Riester-Rente“ mit den angestammten Durchführungswegen der betrieblichen Altersversorgung

Die kapitalbildende private „Riester-Rente“ führt bei einem Verheirateten mit zwei Kindern und einem Bruttojahreseinkommen in Höhe von 40.000 DM zu einer För-

derquote in Höhe von 83% des aufzubringenden Beitrages. Die „Riester-Rente“ beinhaltet damit ganz klar eine soziale Komponente für Familien mit niedrigem Einkommen. Werden für den Bereich Altersvorsorge realistische Jahresbeiträge und höhere Jahreseinkommen zugrunde gelegt, ist die privatfinanzierte „Riester-Rente“ weitaus weniger vorteilhaft. Das nachfolgende Schaubild ermöglicht einen Überblick über die „Riester-Rente“ mit den angestammten Durchführungswegen der betrieblichen Altersversorgung. In dem Vergleich sind für die betriebliche Altersversorgung nur solche Durchführungswegen aufgenommen worden, die eine Auslagerung der Versorgungsverpflichtungen vorsehen.

#### Vergleich „Riester-Rente“ mit „deferred compensation“

in 2008	Jahresbruttoeinkommen	Sparbeitrag insgesamt	effektiver Beitrag p. a.		
			Riester Rente*	Rückgedeckte, UK**	Direktvers.**
Single	60.000	3408	2676	1351	1825
	100.000	3408	1823	956	1500
Alleinstehend	60.000	3408	2748	1360	1831
1 Kind	100.000	3408	1969	965	1507
Verheiratet	60.000	3408	2088	1807	2182
2 Kinder	100.000	3408	2088	1567	1998

\* Sozialversicherungspflicht der Beiträge

\*\* Sozialversicherungspflicht der Beiträge ab 2009

In den Spalten „effektiver Beitrag p. a.“ ist der Beitrag aufgeführt, der sich unter Berücksichtigung des Zuschusses bzw. der Steuer- und Sozialabgabensparnis ergibt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass ab dem Jahr 2009 die für die betriebliche Altersversorgung aufzubringenden Beiträge der Sozialversicherungspflicht unterliegen. Die Beiträge für die privatfinanzierte „Riester-Rente“ sind immer sozialversicherungspflichtig.

### V. Zusammenfassung

Weiterhin wird durch die Reform der betrieblichen Altersversorgung ebenfalls die Möglichkeit, die betriebliche Altersversorgung mit dem staatlich geförderten Zulagensystem zu verbinden, geschaffen. Eine staatliche Förderung über Zulagen ist nur für die Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds vorgesehen. Pensionszusagen und Unterstützungskassen sind nicht förderungsfähig. Diese beiden Durchführungswegen haben steuerlich und sozialversicherungsrechtlich bereits deutliche Vorteile. Wird bei diesen Durchführungswegen eine Gehaltsumwandlung vorgenommen, vermindert sich das sozialversicherungspflichtige und das steuerpflichtige Bruttoeinkommen in voller Höhe. Diese Vorteile sind in der Regel höher als bei zulageberechtigten Altersversorgungssystemen. Um die Zulage zu erhalten, muss der Beitrag aus dem Nettoeinkommen aufgebracht werden.

Das zusätzliche Instrument, dass das Altersvermögensgesetz den Arbeitgebern zur Verfügung stellt, kann nur ausgenutzt werden, wenn man für den Einzelfall eine entsprechende Untersuchung über die Vorteilhaftigkeit der verschiedenen Systeme vornimmt. Das folgende Schaubild ermöglicht hierüber einen Überblick.

## Steuer- und beitragsrechtliche Behandlung der Aufwendungen für eine betriebliche Altersversorgung

	AN-finanzierte Versorgung (deferred compensation)		AG-finanzierte Versorgung	
	Steuerrecht	Beitragsrecht	Steuerrecht	Beitragsrecht
Direktversicherung	§§ 10 a, 79 ff EStG: Besteuerung mit individuellem Steuersatz Zulage/Sonderausgabenabzug (max. 2 100 EURO ab 2008) <b>und/oder</b> § 40 b EStG: 20% Pauschalsteuer bis 3 408/4 200 DM jährlich	§§ 10 a, 79 ff EStG: Beitragspflicht  <b>und/oder</b> § 40 b EStG: Einmal- oder Sonderzahlungen sind beitragsfrei bis max. 3 408/4 200 DM jährlich Ab 2009: Beitragspflichtig	§ 40 b EStG: 20% Pauschalsteuer bis 3 408/4 200 DM jährlich	§ 40 b EStG: Soweit Aufwendungen zusätz- lich zum Arbeitsentgelt: Beitragsfrei bis 3 408/4 200 DM jährlich
Direktzusage	steuerfrei ohne Obergrenze §§ 38 II, 11 I EStG	bis Ende 2001: Beitragsfrei ohne Ober- grenze Ab 2002: Beitragsfrei bis 4% BBG-RV Ab 2009: Beitragspflichtig	steuerfrei ohne Obergrenze §§ 38 II, 11 I EStG	Beitragsfrei ohne Obergrenze
Unterstützungskasse	steuerfrei ohne Obergrenze §§ 38 II, 11 I EStG	bis Ende 2001: Beitragsfrei ohne Ober- grenze Ab 2002: Beitragsfrei bis 4% BBG-RV Ab 2009: Beitragspflichtig	steuerfrei ohne Obergrenze §§ 38 II, 11 I EStG	Beitragsfrei ohne Obergrenze
Pensionsfonds	§§ 10 a, 79 ff EStG: Besteuerung mit individuellem Steu- ersatz Zulage/Sonderausgabenabzug (max. 2 100 EURO ab 2008) <b>und/oder</b> § 3 Nr. 63 EStG: Steuerfrei bis Obergrenze 4% BBG-RV	§§ 10 a, 79 ff EStG: Beitragspflicht  <b>und/oder</b> § 3 Nr. 63 EStG: Beitragsfrei bis Obergrenze 4% BBG-RV Ab 2009: Beitragspflichtig	§ 3 Nr. 63 EStG: Steuerfrei bis Obergrenze 4% BBG-RV	§ 3 Nr. 63 EStG: Beitragsfrei bis Obergrenze 4% BBG-RV
Pensionskasse	§ 3 Nr. 63 EStG: Steuerfrei bis Obergrenze 4% BBG-RV  <b>und/oder</b> § 40 b EStG: 20% Pauschalsteuer bis 3 408/4 200 DM jährlich  <b>und/oder</b> §§ 10 a, 79 ff EStG: Besteuerung mit individuellem Steuersatz Zulage/Sonderausgabenabzug (max. 2 100 EURO ab 2008)	§ 3 Nr. 63 EStG: Beitragsfrei bis Obergrenze 4% BBG-RV Ab 2009: Beitragspflichtig <b>und/oder</b> § 40 b EStG: Einmal- oder Sonderzahlungen sind beitragsfrei bis 3 408/4 200 DM jähr- lich Ab 2009: Beitragspflichtig <b>und/oder</b> §§ 10 a, 79 ff EStG: Beitragspflicht	§ 3 Nr. 63 EStG: Steuerfrei bis Obergrenze 4% BBG-RV  <b>und/oder</b> § 40 b EStG: 20% Pauschalsteuer bis 3 408/4 200 DM jährlich	§ 3 Nr. 63 EStG: Beitragsfrei bis Obergrenze 4% BBG-RV  <b>und/oder</b> § 40 b EStG: Soweit Aufwendungen zusätz- lich zum Arbeitsentgelt: Beitragsfrei bis 3 408/4 200 DM jährlich

## Internationales Arbeitsrecht

Die nicht arbeitsbedingte Nutzung  
des Computers nach amerikani-  
schen Recht

Von Assessor Michael Vondenhoff, Aachen

## I. Einleitung

Moohrhuhnjagd, Kaffeeklatsch per Email, Surfen im Internet: In Amerika kommt es immer wieder zu Abmahnungen und Kündigungen wegen unerlaubter Computer- und Surf-tätigkeiten im Internet<sup>1</sup>. Mit dem folgenden Beitrag, der sich insbesondere an deutsche Unternehmer richtet, die beabsichtigen in den USA Mitarbeiter einzustellen, beschäftigt sich der Autor mit den Fragen, in wie weit Unterneh-mer Emails ihrer Mitarbeiter überwachen dürfen und ob die nicht arbeitsbezogene Nutzung des Computers ins-besondere des Internets einen Kündigungsgrund nach ame-

rikanischem Recht darstellt. Hierbei soll dem Arbeitgeber ein Leitfaden an die Hand gegeben werden, welche recht-lichen Möglichkeiten er vor zu eifrigen Moohrhuhn-jägern und Email-Versendern hat.

II. Die Überwachung der nichtarbeitsbezogenen  
Nutzung des Computers

Der Verlag der US-Zeitung „The New York Times“ hat nach Presseberichten 23 Mitarbeiter entlassen, weil sie nach Ansicht des Unternehmens gegen die Email-Richtlinien des Unternehmens verstoßen haben. Die Mitarbeiter waren entlassen worden, weil sie sog. „unangemessenes Material“ übermittelt hatten. Darüber hinaus hatten weitere Mitarbei-ter Abmahnungen erhalten. In einem Rundschreiben ver-

1) Es wird geschätzt, dass 98% aller Unternehmen mit mehr als 1000 Arbeitnehmern einen Zugang zum Internet besitzen und 45% aller Unter-nehmen mit 20–99 Arbeitnehmern online sind. Wurden 1998 von 90 Mil-lionen Arbeitnehmern 1,1 Milliarden Email verschickt, so verschickten im Jahre 2000 130 Millionen Arbeitnehmer 2,8 Milliarden Emails!