



Erforderliche Beitragsgarantien in den Zusagearten der betrieblichen Altersversorgung (bAV), Teil II

In Teil I wurden aufgezeigt, welche Rolle Beitrag und Leistung bei der Definition einer Versorgungszusage in Abhängigkeit von der Zusageart spielen. Nachfolgend geht es um ggf. rechtlich geforderte Beitragsgarantien und die Einstandspflicht des Arbeitgebers.

Für die **Leistungszusage** stellt sich die Frage nach einem gesetzlich vorgegebenen Mindestverhältnis zwischen Beitrag und Leistung nicht, da ein tatsächlicher oder fiktiver Aufwand für die Generierung der zugesagten Versorgungsleistungen nicht zum Inhalt des Versorgungsversprechens wird. Der Arbeitgeber steht dafür ein, dass der Arbeitnehmer im Versorgungsfall die volle zugesagte Leistung erhält (Einstandspflicht). Das Finanzierungs- bzw. Anlagerisiko trägt der Arbeitgeber.

Bei der **beitragsorientierten Leistungszusage (BoLZ)** wird die Leistung per Umrechnung des Beitrags ermittelt. Eine Mindestrelation zwischen Beitrag und Leistung ist dem Gesetz nicht zu entnehmen. Damit kann ein gewisser Spielraum hinsichtlich erforderlicher Beitragsgarantie angenommen werden.

Zwar wird kein bestimmtes Garantieniveau gefordert, aber die BAG-Rechtsprechung verlangt, dass zum Zeitpunkt der Beitragsumwandlung bereits unmittelbar feststeht, welche Anwartschaft auf künftige Versorgungsleistungen die Arbeitnehmer aufgrund der umgewandelten Beiträge mindestens erwerben (vgl. Leitsatz BAG-Urteil

vom 30.08.2016 – 3 AZR 361/15). D.h. lediglich vorausgesetzt wird die eindeutige Bestimmbarkeit der zugesagten Leistung zum Stichtag der Umwandlung.

Bei der **Beitragszusage mit Mindestleistung** (Altersleistung: mindestens in Höhe der eingezahlten Beitragssumme abzüglich Beiträge für Risikoleistungen) fordert der Gesetzgeber eine 100 %ige Beitragsgarantie. Stellt der Versorgungsträger bei Eintritt des Versorgungsfalles nicht die volle Mindestleistung zur Verfügung, hat der Arbeitgeber auf den Mindestbetrag „aufzufüllen“, um das Versorgungsversprechen gegenüber seinem Arbeitnehmer einzulösen.

Bei der **reinen Beitragszusage** kann sich keine Einstandspflicht des Arbeitgebers ergeben, denn eine explizite Leistung bzw. Beitragsgarantie wird nicht versprochen. Es besteht sogar ein Garantieverbot gemäß § 22 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG. Der Arbeitnehmer trägt damit das Anlagerisiko. Trotz fehlender Beitragsgarantie hat der Gesetzgeber mit den Restriktionen (Sozialpartner und Sicherungspuffer) gewisse Schutzmechanismen für die Arbeitnehmer eingebaut.

Bei Entgeltumwandlungszusagen muss dem Arbeitnehmer eine „wertgleiche“ Zusage auf Basis seiner Umwandlungsbeträge erteilt werden. Der Begriff der Wertgleichheit ist im Sinne einer versicherungsmathematischen Äquivalenz zu verstehen.

Die Wertgleichheit ist bereits bei Abschluss der Entgeltumwandlungsvereinbarung zu prüfen. Der Umwandlungsbetrag und die sich ergebenden Leistungen müssen sich bei „objektiver wirtschaftlicher Betrachtung“ entsprechen, also gleichwertig sein (vgl. Rechtsprechung zur Zillmerung, BAG-Urteil vom 15.09.2009, 3 AZR 17/09). Die aktuellen Marktgegebenheiten (z.B. verfügbare Tarifangebote) können mitentscheidend sein zur Beurteilung, ob Wertgleichheit vorliegt. Ausreichende Wertgleichheit kann in der Regel bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen angenommen werden, wenn der volle Betrag der umgewandelten Entgelte an den gewählten Versorgungsträger weitergeleitet wird. Dies hat der Arbeitgeber sicherzustellen.

Das Wahlrecht bezüglich Versorgungsanbieter und Tarif (d.h. auch Tarif mit abgesenkter Beitragsgarantie) liegt unstreitig beim Arbeitgeber. Abgeleitet aus dem allgemeinen Zivilrecht (vgl. § 243 I BGB) hat ein Schuldner (hier: Arbeitgeber) eine Sache „mittlerer Art und Güte“ zu liefern. Daher sollte bei den von den Arbeitnehmern finanzierten bAV-Zusagen nicht der am Markt angebotene Tarif mit der geringsten Beitragsgarantie gewählt werden. So kann der Arbeitgeber sein rechtliches Risiko vermindern.

Mit unserem umfassenden Beratungsangebot in der betrieblichen Altersversorgung unterstützen wir Sie auch bei der Erstellung von Versorgungsregelungen. Sprechen Sie uns einfach an: SLPM-Beratung@swisslife.de