



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

In der bAV gibt es vier Zusagearten. In Teil I wird aufgezeigt, welche Rolle Beitrag und Leistung bei der Definition einer Versorgungszusage in Abhängigkeit von der Zusageart spielen. In Teil II wird geklärt, was daraus für die Einstandspflicht des Arbeitgebers folgt und erläutert, ob und in welcher Höhe ggf. Beitragsgarantien rechtlich gefordert werden.

In einer **Leistungszusage** wird ausschließlich und unmittelbar die geschuldete Leistung definiert (vgl. § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG). Ein tatsächlicher oder fiktiver Aufwand oder Beitrag ist nicht Gegenstand der Definition. Die Gestaltungsmöglichkeiten für die bAV sind hierbei sehr umfangreich. Beispielsweise kann die Zusage lauten auf 100 EUR monatliche Altersrente bei Erreichen der Altersgrenze (Nominalbeitragszusage) oder 5 % des anrechnungsfähigen Gehalts als Altersrente (gehaltsabhängige Zusage). Möglich wäre auch die Berechnung der Leistung als Prozentsatz vom Gehalt bzw. Festbetrag pro Dienstjahr (dienstzeit- und/oder gehaltsabhängige Zusage).

Scheidet der Arbeitnehmer vor Eintritt des Versorgungsfalles aus dem Unternehmen aus, erhält er den Teilanspruch dieser Leistung, und zwar berechnet nach dem Verhältnis der tatsächlichen Dienstzeit (Diensteintritt bis Dienstaustritt) zur möglichen Dienstzeit (Diensteintritt bis zur definierten Altersgrenze).

Der so berechnete Quotient (sogenanntes m/n -tel) wird mit der erreichbaren Leistung multipliziert.

Bei der **beitragsorientierten Leistungszusage** wird die Leistung über die Umrechnung eines Beitrags ermittelt (vgl. § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG). Der Beitrag kann als tatsächlicher oder fiktiver Aufwand zur Finanzierung der Leistung definiert sein. Dies erfolgt häufig (aber nicht zwingend) als versicherungstechnische Umsetzung der Beiträge in einen Versicherungsvertrag (z.B. Direktversicherung oder Pensionskasse). Zugesagt wird z.B. die erreichte Leistung bei Eintritt des Versorgungsfalles aus diesem Versicherungsvertrag. Alternativ kann eine Verzinsung des Beitrags versprochen werden oder die Leistung ergibt sich gemäß Wertentwicklung einer tatsächlichen Kapitalanlage oder berechnet anhand fiktiver Kapitalmarktrenditen. Möglich sind auch individuelle Leistungsformeln in Form von Umwandlungs- bzw. Transformationstabellen, in denen neben dem Zinssatz zusätzlich biometrische Faktoren hinterlegbar sind.

Bei vorzeitigem Ausscheiden ermittelt sich die Höhe einer unverfallbaren Anwartschaft gemäß den für den Arbeitnehmer finanzierten Leistungen aus den bis zum Ausscheidetatum geschuldeten Beiträgen einschließlich der erreichten Verzinsung bzw. Wertentwicklung. Bei versicherungsförmiger Umsetzung entspricht dies den vom Versicherer gewährten Beitragsgarantien plus erreichter Überschüsse. Bei einer Kapitalanlage

bleibt die Garantieleistung zuzüglich der darüberhinausgehenden Wertzuwächse aufrechterhalten bzw. die Leistung berechnet sich nach der versprochenen individuellen Leistungsformel.

In der **Beitragszusage mit Mindestleistung** definiert sich die zu gewährende Leistung als Mindestbetrag in Höhe der eingezahlten Beitragssumme (abzüglich verbrauchter Beitragsteile für Risikoleistungen). Diese Zusageart ist nur bei Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds möglich (vgl. § 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG).

Bei einem vorzeitigen Ausscheiden bestimmt sich die unverfallbare Anwartschaft in Höhe der erreichten Versorgungsleistung aus den bisher eingebrachten Beiträgen.

Seit dem 01.01.2018 ist unter Beachtung bestimmter Vorgaben die **Reine Beitragszusage** möglich. Zugesagt wird nur die Zahlung der Beiträge während des aktiven Arbeitsverhältnisses (vgl. § 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG) und keine explizite Leistung. Diese Zusageart kann nur im Sozialpartnermodell unter Beteiligung der Tarifparteien in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionsfonds und Pensionskasse vorgenommen werden.

Die Leistungshöhe hängt bei der reinen Beitragszusage allein vom Kapitalanlageerfolg der Versorgungseinrichtung ab.

Entgeltumwandlungen sind grundsätzlich in allen oben beschriebenen Zusagearten möglich. Hier ist zu beachten, dass dem Arbeitnehmer eine „wertgleiche“ Zusage auf Basis seiner Umwandlungsbeträge erteilt werden muss (vgl. §1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG).

Haben die Zusagearten womöglich ein unterschiedliches Risikoprofil und wie wirken sich Beitragsgarantien in diesem Zusammenhang aus? Wirkt die Einstandspflicht des Arbeitgebers unterschiedlich? Diese Fragen werden in Teil II beantwortet.

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