

Rechtssicher in die Zukunft.

Betriebliche Altersversorgung



Vermittler-Informationen zu Garantien bei der beitragsorientierten Leistungszusage (boLZ)

1. Ausgangslage

Gerade im Bereich der betrieblichen Altersversorgung (bAV) spielen Garantien schon immer eine große Rolle. Seit der globalen Finanzkrise hat sich der Trend zu niedrigen Zinsen zunehmend beschleunigt. Wesentlicher Treiber für das aktuelle Negativzinsumfeld ist die expansive Ausrichtung der Geldpolitik, die sich infolge der Corona-Krise vermutlich weiter verfestigen bzw. verschärfen wird. Somit ist auch für die kommenden Jahre von einem anhaltenden Niedrigzinsumfeld auszugehen.

Vor diesem Hintergrund ist der bislang übliche zu 100% garantierte Erhalt der zugesagten Beiträge zu Rentenbeginn neu zu bewerten. Laut dem Institut für Finanz- und Aktuarwissenschaften (ifa) lohnen sich Sachwertanlagen wie fondsgebunden Rentenversicherungen in Zeiten niedriger Zinsen besonders, denn sie sorgen für einen langfristigen Inflationsausgleich. Auch für sicherheitsorientierte Anleger sind abgesenkte Garantien bedarfsgerecht. Wer weiterhin attraktive Renditen erzielen und damit eine werthaltige bAV gestalten möchte, muss bereit sein, auf einen Teil der 100%-igen Garantie zu verzichten.

2. Fragen im Zusammenhang mit abgesenkten Beitragsgarantien in der bAV

Es stellen sich folgende Fragen:

- Kann im Rahmen einer boLZ nach § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG eine 100%-ige Beitragsgarantie gefordert werden?
- Wie sind die arbeitsrechtlichen Aspekte der boLZ im Zusammenhang mit abgesenkten Beitragsgarantien in die Arbeitgeberberatung einzubringen?
- Welche Aspekte sind in der Arbeitnehmerberatung anzusprechen?

2.1 Erfordernis der 100%-igen Beitragsgarantie

Die boLZ ist in § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG folgendermaßen definiert:

„Betriebliche Altersversorgung liegt auch vor, wenn der Arbeitgeber sich verpflichtet, bestimmte Beiträge in eine Anwartschaft auf Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung umzuwandeln (beitragsorientierte Leistungszusage),...“

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vom 30.08.2016 (3 AZR 361/15) müssen für das Vorliegen einer sogenannten beitragsorientierten Leistungszusage (boLZ) folgende Voraussetzungen gewahrt sein:

- Beiträge müssen in Versorgungsanwartschaften umgewandelt werden.
- Die Umwandlung muss aus Anlass eines Arbeitsverhältnisses geschehen.
- Die Leistungshöhe muss bereits im Umwandlungszeitpunkt feststehen.
- Das Anlagerisiko darf nicht vollständig vom Arbeitnehmer getragen werden.

Vereinfacht gesagt, verspricht der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer, bestimmte Beiträge in einen Versicherungsvertrag einzuzahlen und sagt ihm gleichzeitig die daraus resultierenden Leistungen zu.

Vor diesem Hintergrund vertreten wir die Auffassung, dass bei der boLZ lediglich die Umwandlung eines Beitrags in eine Versorgungsanwartschaft erfolgen und dabei die versicherungsmathematische Umwandlung gewährleistet sein muss. Darüber hinaus muss das Lebensversicherungsunternehmen der Aufsicht der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) unterliegen. Unseres Erachtens sind auch Versicherungsprodukte geeignet, die Anforderungen an eine boLZ zu erfüllen, die zum planmäßigen Leistungsbeginn nicht den vollständigen Erhalt der eingezahlten Beiträge, sondern z.B. nur 90% oder 80% garantieren. Die zukünftige Entwicklung in Rechtsprechung oder Gesetzgebung können wir jedoch nicht absehen.

2.2 Arbeitgeberberatung

Der Arbeitgeber ist auf unsere Rechtsauffassung hinzuweisen (siehe auch Beratungsprotokoll).

Sofern Arbeitgeber sich unserer Rechtsauffassung nicht anschließen können, besteht grundsätzlich die Möglichkeit, einen Tarif mit einem Beitragserhalt von 100% der eingezahlten Beiträge zur Hauptversicherung (ARCG) anzubieten. Hierbei ist Folgendes zu beachten:

- Aufgrund der Absenkung des Rechnungszinses auf 0,25% können wir diesen Tarif nur mit einem eingeschränkten Leistungsspektrum, insbesondere hinsichtlich der Kapitalauszahlung zum Rentenbeginn und nur mit sehr eingeschränkten Renditechancen ausstatten.
- Ferner ist für einen vollständigen Beitragserhalt eine längere Laufzeit erforderlich, sodass wir bei rentennahen Mitarbeitern in diesem Tarif keine Angebote unterbreiten können.

Dabei kann der ARCG als einziger Tarif angeboten werden oder der Arbeitgeber überlässt seinen Mitarbeitern die Wahl zwischen dem ARCG und einem Tarif mit geringerem Beitragserhalt. Falls sich der Arbeitgeber für die Kombination aus dem ARCG und einem weiteren Tarif entscheidet, empfehlen wir, die Entscheidung des Arbeitnehmers an Hand der „Arbeitnehmer-Dokumentation zur bAV“ (21774) festzuhalten.

2.3 Arbeitnehmerberatung

Insbesondere in den Fällen, in denen der Arbeitgeber mehr als ein Versicherungsprodukt mit unterschiedlichem Beitragserhalt zulässt, muss in der Beratung über die damit verbundenen Chancen und Risiken aufgeklärt werden. Hierfür stehen verschiedene Möglichkeiten zur Verfügung:

- Schieberegler
- Volatümberechnung
- Übersicht Produktportfolio