

Wichtig für alle Arbeitgeber

Anspruchsbegrenzung in der bAV: Was Sie jetzt beim Ausscheiden von Arbeitnehmern beachten müssen

Liebe Leserinnen und Leser,

das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat am 19. 5. 2016 eine Entscheidung gefällt, die für nahezu alle Arbeitgeber von Bedeutung ist. Nach dieser Entscheidung kann das Verlangen nach der versicherungsvertraglichen Lösung zwar bereits vor dem Ausscheiden des Arbeitnehmers erklärt werden; die Erklärung muss jedoch in Zusammenhang mit dem Ausscheiden stehen. Da dies eine Abkehr von der bisherigen Praxis bedeutet, haben wir uns entschlossen, Sie mit diesem Sondernewsletter ausführlich über die Entscheidung zu informieren. Sie erhalten auch die Hinweise, die Sie benötigen, um künftig rechtssicher zu handeln. Sollten Sie weitergehende Fragen haben, steht Ihnen der für Ihr Unternehmen zuständige Berater zur Verfügung.

Neue Spielregeln bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses

Wer als Arbeitgeber eine bestehende Direktversicherung oder eine Pensionskasse nach dem Ausscheiden eines Arbeitnehmers auf diesen überträgt, will anschließend nichts mehr damit zu tun haben. Das Betriebsrentengesetz ermöglicht dies dadurch, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer gegenüber erklärt, dass die Höhe der bestehenden Anwartschaft auf den Wert des übertragenen Vertrages begrenzt ist.

Ein solches Verfahren bezeichnet man als „versicherungsvertragliche Lösung“ (siehe dazu die Erläuterung im blauen Kasten).

Worum geht es?

Damit die versicherungsvertragliche Lösung in jedem Fall greift, wurde die erforderliche Erklärung dem Arbeitnehmer gegenüber bereits mit der Zusage abgegeben. Damit

hatte der Arbeitgeber für den Fall einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorgesorgt.

Das BAG hat nun in seiner Entscheidung vom 19. 5. 2016 im Ergebnis dieser Praxis einen Riegel vorgeschoben. Nach dem Gesetz kann der Arbeitgeber die versicherungsvertragliche Lösung bis zu drei Monate nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangen. Das BAG hält es zwar für zulässig, dass die erforderliche Erklärung bereits vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses erklärt wird. Eine „vorsorgliche Erklärung“ ist nach Ansicht des BAG jedoch unwirksam. Vielmehr muss diese Erklärung in einem Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses stehen.

Welche Konsequenzen hätte eine unwirksame Erklärung?

Bei Ausscheiden eines Arbeitnehmers berechnet sich die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft nach dem sogenannten „m/n-tel Verfahren“. Die Höhe der Anwartschaft

kann nach diesem Verfahren von dem tatsächlichen Wert der Versicherung abweichen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer hätten dann das Risiko, dem anderen etwas ausgleichen zu müssen, je nachdem, ob der Wert nach dem m/n-tel Verfahren höher oder niedriger als der Wert der Versicherung ist.

Darauf müssen Sie künftig achten!

Das BAG hat die Leitlinien für eine wirksame Anspruchsbegrenzung klar formuliert. Damit die vom BAG aufgestellten Anforderungen erfüllt werden, kann eine entsprechende Formulierung in die Kündigungserklärung des Arbeitgebers bzw. in die Aufhebungsverträge mit aufgenommen werden. Bei einer Kündigung des Arbeitnehmers muss das Verlangen nach der versicherungsvertraglichen Lösung gesondert erklärt werden.

So helfen Ihnen Allianz und MetallRente

Um Sie als Arbeitgeber in gewohnter Manier auch hier optimal unterstützen zu können, hat die Verwaltung der Allianz und damit der MetallRente die Prozesse nach Meldung des Ausscheidens eines Arbeitnehmers angepasst.

Das Formular, mit dem Sie das Ausscheiden eines Arbeitnehmers melden, ist um die Erklärung zur Anspruchsbegrenzung, die auch dem Versicherer gegenüber abzugeben ist, ergänzt.

➔ Wir haben dem Sondernewsletter die jeweiligen Musterformulare als Anhang beigefügt. Bei dem Formular für MetallRente ist der Besonderheit Rechnung getragen, dass MetallRente kein eigenständiger Versicherer ist, sondern ein Sonderabrechnungsverband mit den bekannten Konsortialquoten innerhalb der Allianz.

Kurz erklärt: Hintergrund der versicherungsvertraglichen Lösung

Scheidet ein Arbeitnehmer mit einer unverfallbaren Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung aus einem Unternehmen aus, stellt sich die Frage, wie sich der bis zum Ausscheiden erworbene Anspruch auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung errechnet.

Das Gesetz geht im Grunde davon aus, dass die Ansprüche auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung gleichmäßig steigen. Dies soll mit folgendem Beispiel verdeutlicht werden: Ein Arbeitnehmer beginnt mit 27 Jahren bei einem Arbeitgeber sein Arbeitsverhältnis. Der Arbeitgeber sagt dem Arbeitnehmer eine Altersrente ab Alter 67 in Höhe von 1.000 Euro monatlich zu. Da das Arbeitsverhältnis noch 40 Jahre bestehen kann, erhöht sich die Anwartschaft jedes Jahr um 25 Euro monatlich. Scheidet dieser Arbeitnehmer nach 20 Jahren bei seinem Arbeitgeber aus, beträgt die erworbene Anwartschaft 500 Euro monatlich.

Nutzt der Arbeitgeber für die betriebliche Altersversorgung den Durchführungsweg Direktversicherung oder Pensionskasse, muss der Arbeitgeber dafür sorgen, dass die erworbenen Anwartschaften bei Ausscheiden nicht höher sind als der Wert der Versicherung. Denn ansonsten müsste der Arbeitgeber für die Differenz einstehen.

Bei einem Versicherungsvertrag läuft die Wertentwicklung in der Regel nicht linear. Dies bedeutet, dass die Wertentwicklung eines Versicherungsvertrages in den Anfangsjahren in der Regel geringer ist als die oben beschriebene kontinuierliche Entwicklung der Ansprüche. So könnte es sein, dass der Wert des Versicherungsvertrages im obigen Beispiel nach 5 Jahren lediglich 120 Euro monatliche Rente beträgt, die erworbene Anwartschaft hingegen 125 Euro.

Durch die versicherungsvertragliche Lösung befreit sich der Arbeitgeber vom Haftungsrisiko.

Kurz berichtet: Entscheidung des BAG vom 19. 5. 2016 – 3 AZR 794/14

Sachverhalt (vereinfacht):

Einer Arbeitnehmerin waren Leistungen der betrieblichen Altersversorgung für den Fall des Erreichens der Altersgrenze und für den Fall der Berufsunfähigkeit zugesagt worden. Hierzu hat der Arbeitgeber eine Direktversicherung abgeschlossen. Bereits in der zugrunde liegenden Versorgungsordnung stand, dass der Arbeitgeber im Falle des Ausscheidens die versicherungsvertragliche Lösung wählt.

Die Arbeitnehmerin schied aus dem Unternehmen aus, ohne dass sie die Direktversicherung aus eigenen Mitteln fortsetzte. Nachdem ihr eine Rente auf Zeit wegen Erwerbsminderung gewährt worden war, verlangte sie von ihrem ehemaligen Arbeitgeber die Zahlung einer Berufsunfähigkeitsrente.

Zur Begründung hat sie ausgeführt, dass der Arbeitgeber ihr gegenüber die versicherungsvertragliche Lösung nicht wirksam erklärt habe. Denn ein entsprechendes Verlangen sei ihr nicht zugegangen. Die Erklärung in der Versorgungsordnung sei nicht geeignet, die versicherungsvertragliche Lösung zu verlangen. Deshalb bestehe die ursprüngliche Anwartschaft weiter und der Arbeitgeber sei verpflichtet, die Rente zu zahlen.

Der Arbeitgeber hat demgegenüber erklärt, dass er die versicherungsvertragliche Lösung wirksam verlangt habe. Denn zusätzlich zu den Ausführungen in der Versorgungsordnung habe die Arbeitnehmerin weitere Schreiben erhalten, die den gesetzlichen Anforderungen genügen. Daher sei der Anspruch auf die Leistungen aus dem Versicherungsvertrag begrenzt. Da dieser nicht mit eige-

nen Mitteln fortgeführt worden sei, habe es die Arbeitnehmerin selbst zu verantworten, wenn es aus der Versicherung keine Leistung gebe.

Die Entscheidung des BAG

Nach den Ausführungen des BAG ist im vorliegenden Fall die Frage entscheidend, ob der Arbeitgeber wirksam die versicherungsvertragliche Lösung verlangt hat. Zwar könne der Arbeitgeber das Verlangen nach der versicherungsvertraglichen Lösung bereits vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses kundtun. Das Verlangen müsse jedoch in einem zeitlichen und sachlichen Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses stehen.

Daher genügt es nach Auffassung des BAG nicht, wenn das Verlangen nach der versicherungsvertraglichen Lösung bereits in einer Versorgungsordnung oder der Zusage einer Versicherung ausgesprochen wird. Im konkreten Fall war weiterhin strittig, ob Schreiben im Zusammenhang mit dem Ausscheiden den Anforderungen zum Verlangen der versicherungsvertraglichen Lösung genügen oder nicht. Das BAG konnte daher in der Sache nicht entscheiden. Es hat das Verfahren zur weiteren Sachaufklärung an das LAG Schleswig-Holstein zurückverwiesen. Allerdings hat das BAG dem LAG Schleswig-Holstein klare Hinweise gegeben, wie nach Aufklärung des Sachverhalts zu entscheiden sein wird.

➔ Hinweis: Die Entscheidung des BAG ist diesem Newsletter als Anhang beigefügt.

Allianz Pension Partners ist in ganz Deutschland präsent:



Jetzt neu:
Buchen Sie Ihre Onlineberatung unter
www.allianzpp.com/in-ihrer-naehe/

Kontaktieren Sie Ihren persönlichen Berater von Allianz Pension Partners unter info@allianzpp.com oder **0800 – 7 23 50 92** (kostenfrei)

Impressum

Herausgeber:
Allianz Pension Partners GmbH
Königinstraße 28
80802 München

Redaktion:
Dr. Albrecht Eisenreich

Stand:
Oktober 2016



- Handy mit Reader-Software auf den Code richten und fotografieren.
- Ihr Handy verbindet sich direkt mit der Website.

www.allianzpp.com

Diese Broschüre wurde mit größter Sorgfalt erstellt. Die Angaben beruhen auf Quellen, die wir für zuverlässig halten, für deren Richtigkeit und Vollständigkeit wir jedoch keine Gewähr übernehmen können. Zahlen und Fakten beruhen auf aktuellen Rechtsgrundlagen. Für steuerliche Fragen wenden Sie sich bitte an Ihren Steuerberater.