

Beitragsorientierte Leistungszusage und Beitragszusage mit Mindestleistung in der Direktversicherung

Versorgungszusagen über eine Direktversicherung werden entweder als **beitragsorientierte Leistungszusage** oder als **Beitragszusage mit Mindestleistung** erteilt¹. Diese zwei Zusagearten sind zwar **unterschiedlich**, aber **gleichwertig**. Durch die richtige Gestaltung der arbeitsrechtlichen Unterlagen und durch eine richtige Tarifgestaltung kann sowohl die beitragsorientierte Leistungszusage, als auch die Beitragszusage mit Mindestleistung rechtssicher zugesagt und passgenau finanziert werden.

Im Folgenden

- **vergleichen** wir **beide Zusagearten** miteinander – arbeitsrechtlich und im Hinblick auf die tarifliche Gestaltung bei der Allianz Lebensversicherungs-AG (Allianz Leben) und
- zeigen beispielhaft **Kriterien** für die Entscheidung des Arbeitgebers zwischen den Zusagearten auf.

Der Inhalt der arbeitsrechtlichen Zusage und das Garantieniveau

Beitragszusage mit Mindestleistung

<p>Bei einer Beitragszusage mit Mindestleistung (§ 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG) verpflichtet sich der Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer zum Altersrentenbeginn ein Versorgungskapital auf der Grundlage der gezahlten Beiträge und der daraus erzielten Erträge zu gewähren, mindestens aber die Summe der zugesagten Beiträge, soweit sie nicht rechnergemäß für einen biometrischen Risikoausgleich verbraucht wurden (Beitragserhalt). Wichtig ist, dass sich das Gebot der Mindestleistung nach dem klaren Wortlaut des § 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG nur auf die Altersleistung bezieht (also nicht auf eine ggf. auch zugesagte Hinterbliebenen- oder Invalidenleistung).</p>	<p>Allianz Leben bietet für die Beitragszusage mit Mindestleistung einen speziellen Tarif mit einem Garantieniveau von 100 % und stellt den gesetzlich geforderten Beitragserhalt zum planmäßigen und vorgezogenen Altersrentenbeginn sicher.</p>
--	---

Beitragsorientierte Leistungszusage

<p>Bei einer beitragsorientierten Leistungszusage (§ 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG) verspricht der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine bestimmte Leistung, die aus den zugesagten Beiträgen resultiert. Der Arbeitgeber schuldet also nach der gesetzlichen Definition einen Beitrag und dessen Umwandlung in eine Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung. Die Höhe der vom Arbeitgeber geschuldeten Leistung hat der Gesetzgeber für die beitragsorientierte Leistungszusage – anders als für die Beitragszusage mit Mindestleistung – indes nicht definiert. Insbesondere hat er für die beitragsorientierte Leistungszusage keine Mindestleistung in Höhe der Summe der eingezahlten Beiträge vorgesehen. Die Höhe der Leistung einer beitragsorientierten Leistungszusage wird vom Arbeitgeber daher in der Versorgungszusage definiert.</p>	<p>Allianz Leben bietet für die beitragsorientierte Leistungszusage in der KomfortDynamik und InvestFlex ein Garantieniveau von 90 %, 80 % bzw. 60 % und in der Perspektive und IndexSelect ein Garantieniveau von mindestens 90 % zum planmäßigen Altersrentenbeginn.</p>
--	---

Bei richtiger Gestaltung der Zusage verweist diese immer auf die vom Anbieter garantierte Leistung, so dass – **unabhängig von der Zusageart** – stets ein Gleichlauf zwischen der arbeitsrechtlichen Verpflichtung und den versicherungsvertraglichen Ansprüchen besteht. Die von Allianz Leben servicemäßig zur Verfügung gestellten arbeitsrechtlichen Zusagetexte verweisen stets vollumfänglich auf die Versicherungsunterlagen.

¹ Leistungszusagen sind in der Direktversicherung zwar zulässig, jedoch nicht mehr zeitgemäß. Reine Beitragszusagen, bei denen sich der Arbeitgeber lediglich verpflichtet, einen bestimmten Finanzierungsbeitrag für die Alterssicherung zur Verfügung zu stellen, hat das Betriebsrentengesetz (BetrAVG) ausschließlich Tarifvertragsparteien vorbehalten.

Das vorzeitige Ausscheiden

Beitragszusage mit Mindestleistung

<p>Wird die Direktversicherungszusage als Beitragszusage mit Mindestleistung erteilt, gilt nach § 2 Abs. 6 BetrAVG: Der Arbeitgeber schuldet beim Altersrentenbeginn das vorhandene Versorgungskapital, mindestens aber die Summe der bis zum Ausscheidezeitpunkt zugesagten Beiträge (abzüglich Beiträge für Biometrie).</p>	<p>Allianz Leben bietet für die Beitragszusage mit Mindestleistung einen speziellen Tarif mit einem Garantieniveau von 100 % und stellt den gesetzlich geforderten Beitragserhalt zum Altersrentenbeginn auch bei vorzeitigem Ausscheiden sicher.</p>
---	--

Beitragsorientierte Leistungszusage

<p>Grundsatz: Nach § 2 Abs. 1 BetrAVG hat der mit unverfallbaren Anwartschaften vorzeitig ausscheidende Arbeitnehmer einen rätierlichen Anspruch auf die Versorgungsleistung. Dabei ist die bis zum Ausscheiden tatsächlich zurückgelegte Dienstzeit zu der (bis zur vertraglich festgelegten Altersgrenze) möglichen Dienstzeit ins Verhältnis zu setzen und der Vollanspruch entsprechend zu kürzen (sog. m/n-tel-Verfahren).</p> <p>Standard in der Praxis: Die Ansprüche des Arbeitnehmers sind auf die aus der Direktversicherung zu erbringenden Leistungen begrenzt, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind. Die Voraussetzungen für die Nutzung sind in § 2 Abs. 2 BetrAVG geregelt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • das Bezugsrecht des Arbeitnehmers muss spätestens 3 Monate nach dem Ausscheiden unwiderruflich sein, • die Abtretung und Beleihung der Rechte aus dem Versicherungsvertrag durch den Arbeitgeber muss ausgeschlossen sein, • Beitragsrückstände dürfen nicht bestehen, • Überschüsse müssen zur Leistungserhöhung verwendet werden, • der ausgeschiedene Arbeitnehmer muss das Recht zur Fortsetzung der Versicherung mit eigenen Beiträgen haben. 	<p>Allianz Leben konzipiert Tarife, servicemäßig zur Verfügung gestellte arbeitsrechtliche Zusagetexte und die Verwaltungsprozesse stets so, dass diese Anforderungen erfüllt sind und damit die Anspruchsbegrenzung greift.</p>
--	---

Die Rentenanpassung

Beitragszusage mit Mindestleistung

<p>Bei der Erteilung einer Beitragszusage mit Mindestleistung ist von vornherein keine Anpassungsprüfung notwendig (§ 16 Abs. 3 Nr. 3 BetrAVG).</p>	<p>Allianz Leben bietet bei der Beitragszusage mit Mindestleistung als Überschussverwendungsart in der Rentenphase die „Überschussrente“. Bei der „Überschussrente“ wird nach Rentenbeginn mit den laufenden Überschussanteilen eine einmalige Erhöhung der ab Rentenbeginn garantierten Rente finanziert. Zusätzlich erhöht sich diese Rente jährlich ab dem zweiten Jahr der Rentenzahlung um derzeit 1,0 % der Vorjahresrente.</p> <p>Die aus den laufenden Überschüssen im Rentenbezug finanzierten Leistungen sind nicht garantiert. Nicht nur die jährlichen Erhöhungen, sondern auch die bereits erreichte „Überschussrente“ können bei ungünstiger Kapitalmarktentwicklung reduziert werden. Die ab Rentenbeginn garantierte Rente kann natürlich nicht sinken.</p> <p>Alternativ kann auch die „Zusatzrente“ vereinbart werden.</p>
--	---

Beitragsorientierte Leistungszusage

<p>Die Anpassungsprüfungs- und Anpassungspflicht des Arbeitgebers entfällt bei der Direktversicherung in der Form der beitragsorientierten Leistungszusage nach § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG, wenn ab Rentenbeginn sämtliche auf den Rentenbestand entfallenden Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet werden.</p>	<p>Allianz Leben bietet standardmäßig als Überschussverwendungsart in der Rentenphase die „Zusatzrente“. Diese erfüllt die Voraussetzung für das Entfallen der Anpassungsprüfungspflicht bei der beitragsorientierten Leistungszusage. Bei der Zusatzrente steigt die Garantierente ab dem zweiten Rentenbezugsjahr um einen im Rahmen der Deklaration der Überschussbeteiligung festgelegten Prozentsatz. Eine einmal erreichte Rente ist in dieser Höhe auch mindestens für die Zukunft garantiert.</p>
---	---

Die Entscheidung für eine der beiden Zusagearten

Wer entscheidet über die Zusageart?

Der Arbeitgeber entscheidet eigenständig, ob er die betriebliche Altersversorgung für seine Arbeitnehmer in Form einer beitragsorientierten Leistungszusage oder einer Beitragszusage mit Mindestleistung zusagen möchte. Dies gilt sowohl für arbeitgeberfinanzierte Versorgungen, als auch für Versorgungen, die durch Entgeltumwandlung finanziert werden.

Dabei bedarf es weder der Zustimmung des Arbeitnehmers, noch der des Betriebsrats. Ist das Unternehmen tarifgebunden, dann kann die Zusageart im Tarifvertrag verbindlich festgelegt sein.

Welche Kriterien helfen dem Arbeitgeber bei seiner Entscheidung?

- **Garantieniveau:** Das abgesenkte Garantieniveau bei der Finanzierung einer **beitragsorientierten Leistungszusage** schafft Freiräume in der Kapitalanlage und eröffnet nachhaltige Renditechancen. Dem folgt – in Abhängigkeit von Vorsorgekonzept und Aufschubdauer – eine entsprechend im Vergleich zur Beitragszusage mit Mindestleistung höhere **Kapitalleistung zum Renteneintritt** und damit auch eine höhere Rentenleistung.
- **Überschussverwendung in der Rentenphase:** Die Rentenleistung einer **Beitragszusage mit Mindestleistung** muss nicht angepasst werden – dies ermöglicht die Wahl der Überschussverwendungsart „Überschussrente“ im Rentenbezug. Damit sind **höhere Anfangsrenten** als mit der „Zusatzrente“ darstellbar.
- **Im Unternehmen etablierte Zusageart:** Für die Beitragszusage mit Mindestleistung und einen 100 %-igen Beitragserhalt kann die einheitliche Ausgestaltung der Versorgungen beim Arbeitgeber sprechen, wenn schon heute die Beitragszusage mit Mindestleistung vereinbart ist. Arbeitsrechtlich darf er natürlich seinen neu in die Versorgung aufzunehmenden Arbeitnehmern eine andere Versorgungszusage erteilen.

Darf der Arbeitgeber beide Zusagearten in seinem Unternehmen anbieten oder sogar die Wahl der Zusageart seinen Arbeitnehmern überlassen?

Der Arbeitgeber darf in seinem Unternehmen auch beide Zusagearten nebeneinander anbieten. Differenziert er dabei zwischen Gruppen von Arbeitnehmern, so muss die Gruppenbildung dem allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz entsprechen.

Der Arbeitgeber darf die Wahl der Zusageart grundsätzlich auch dem Arbeitnehmer überlassen. Dieses Vorgehen stellt allerdings besondere **Anforderung an die Beratung des Arbeitnehmers**. Alle für die Entscheidung erforderlichen Informationen müssen dem Arbeitnehmer vollständig und transparent vorliegen. Wir empfehlen daher, die Zusageart einheitlich vorzugeben.

Bestehen Unterschiede zwischen den Zusagearten im Hinblick auf die Einstandspflicht des Arbeitgebers gegenüber seinen Arbeitnehmern?

Bei richtiger Gestaltung der Zusage verweist diese immer auf die vom Anbieter garantierte Leistung, so dass – unabhängig von der Zusageart – stets ein Gleichlauf zwischen der arbeitsrechtlichen Verpflichtung und den versicherungsvertraglichen Ansprüchen besteht. Eine Nachhaftung kann daher grundsätzlich nur in folgenden Fällen entstehen:

- Bei einer **Beitragszusage mit Mindestleistung** wird ein Tarif gewählt, der den arbeitsrechtlich geschuldeten Beitragserhalt nicht sicherstellt. Speziell bei einer Beitragszusage mit Mindestleistung ist daher auf die richtige Tarifauswahl zu achten. Die Allianz Leben stellt den Kunden hierfür spezielle Tarife zur Verfügung, die diesen auch bei vorzeitigem Ausscheiden oder bei vorgezogenem Leistungsbezug sicherstellen.
- Der Anbieter kann die zugesagte Leistung aus **wirtschaftlichen Gründen** nicht erbringen. In diesem Fall schuldet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer
 - bei einer **Beitragszusage mit Mindestleistung** die Differenz zwischen der tatsächlichen Leistung des Anbieters und mindestens dem geschuldeten Beitragserhalt in Höhe von 100 % der Summe der eingezahlten Beiträge.
 - bei einer **beitragsorientierten Leistungszusage** die Differenz zwischen der tatsächlichen Leistung des Anbieters und der garantierten Leistung der Direktversicherung.

Diesem Risiko wird mit einer Vielzahl von Schutzmechanismen entgegengetreten, insbesondere ist die Allianz Leben Mitglied im gesetzlichen Sicherungsfonds (Protector, §§ 221 ff. VAG).