

– Versicherungsvertragliche Lösung –

Information für unsere Arbeitgeber-Mitglieder! Betriebliche Altersversorgung/Neue Rechtsprechung

Beim vorzeitigen Ausscheiden des Mitarbeiters aus dem Unternehmen hat der Arbeitgeber bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) u.U. einen zeiträtierlichen Anspruch des Mitarbeiters auf betriebliche Altersversorgung aufrecht zu erhalten (Höhe der unverfallbaren Versorgungsanwartschaft nach § 2 BetrAVG). Dieser Anspruch errechnet sich grob im Verhältnis der erreichten zur erreichbaren Dienstzeit.

Bedient sich der Arbeitgeber für die Durchführung seiner betrieblichen Altersversorgung einer Pensionskasse (bzw. einer anderen in § 2 BetrAVG genannten Einrichtung der bAV), hat der Gesetzgeber dem Arbeitgeber jedoch die Möglichkeit eröffnet, die Ansprüche des vorzeitig ausscheidenden Arbeitnehmers auf die von der Pensionskasse aufgrund des Versicherungsvertrages zu erbringende Versicherungsleistung zu beschränken, so dass im Ergebnis nicht die Gefahr besteht, über die Leistung der Pensionskasse hinaus als Arbeitgeber noch weitergehende Ansprüche des Mitarbeiters aus § 2 BetrAVG erfüllen zu müssen.

Bislang war es in vielen Unternehmen üblich, die versicherungsvertragliche Lösung schon gleich mit der Einrichtung der Versorgung in deren Rechtsgrundlage (betriebliche Regelung, Betriebsvereinbarung etc.) zu regeln, um dies beim späteren Ausscheiden des Mitarbeiters nicht zu übersehen.

Nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichtes vom 19. Mai 2016 (BAG-Urteil vom 19. Mai 2016 – 3 AZR 794/14) werden allerdings **höhere Anforderungen an die Wirksamkeit dieser versicherungsvertraglichen Abwicklung** gestellt, was eine Änderung der bisherigen Verfahrenspraxis unserer Arbeitgeber-Mitglieder erforderlich macht. Danach muss der Arbeitgeber für eine wirksame bzw. rechtzeitige Wahl der versicherungsvertraglichen Lösung künftig folgendes beachten:

- Der Arbeitgeber muss gegenüber dem Arbeitnehmer sein Verlangen auf die versicherungsvertragliche Lösung erklären (Pensionskassen: § 2 Abs. 3 Satz 2 BetrAVG), wobei die Pensionskasse sowie die betroffene Vertragsnummer mitzuteilen sind.

Dies kann auch schon vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgen. Allerdings: Zum Zeitpunkt des Verlangens muss bereits ein sachlicher und zeitlicher Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

Hier ist zum Beispiel ausreichend, wenn der Arbeitgeber die versicherungsvertragliche Lösung mit der Kündigung des Arbeitsverhältnisses bzw. der Kündigungsbestätigung oder im Rahmen des Aufhebungsvertrages verlangt.

- Das Verlangen nach der Anwendung der versicherungsvertraglichen Lösung gemäß Betriebsrentengesetz muss auch der Pensionskasse gegenüber erklärt werden.

Achtung:

Die Willenserklärung des Arbeitgebers muss innerhalb von 3 Monaten seit dem Ausscheiden des Arbeitnehmers diesem und dem Versicherer/Pensionskasse gegenüber erfolgen!

Ihre bei uns versicherten Mitarbeiter - unsere Mitglieder - werden beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis von unserer Seite dann umfassend darüber informiert, welche Möglichkeiten zur Fortsetzung der Pensionskassenversicherung mit eigenen Beiträgen oder ggfs. Beitragsfreistellung bestehen.

Zusammenfassung:

1. Unverfallbarkeitsfristen gemäß § 1b BetrAVG:
 - Bis 31.12.2017 Vollendung des 25. Lebensjahres und Zusagedauer mindestens 5 Jahre
 - Seit 01.01.2018 Vollendung des 21. Lebensjahres und Zusagedauer mindestens 3 Jahre.
 - Bei Entgeltumwandlung: Unverfallbarkeit gemäß 1b Abs. 5 BetrAVG unmittelbar mit der Beitragszahlung („sofortige Unverfallbarkeit“)

2. Verlangt der Arbeitgeber die „versicherungsvertragliche Lösung“, beschränkt sich der Anspruch des Arbeitnehmers „auf die von der Pensionskasse aufgrund des Versicherungsvertrages zu erbringende Versicherungsleistung“. Diese Lösung ist naturgemäß vorteilhaft für den Arbeitgeber.

Versäumt es dagegen der Arbeitgeber, die für ihn günstige versicherungsvertragliche Lösung zu verlangen, muss er den, nach dem gesetzlich vorgegebenen, zeiträtierlichen Verfahren berechneten, unverfallbaren Versorgungsanspruch aufrecht erhalten (§ 2 Abs. 1 BetrAVG).

Erreicht in diesem Fall die Versicherungsleistung nicht die zeiträtierlich berechnete unverfallbare Anwartschaft, kann der Arbeitnehmer bei Eintritt des Versorgungsfalles gegenüber seinem (früherem) Arbeitgeber den entsprechenden finanziellen Ergänzungsanspruch geltend machen.

Wir empfehlen daher von der versicherungsvertraglichen Lösung Gebrauch zu machen und die in dem genannten Urteil des Bundesarbeitsgerichtes aufgestellten Regeln umzusetzen.

Verwenden Sie dazu gern den nachfolgenden Mustertext und lassen Sie diesen sowohl dem ausscheidenden Arbeitnehmer als auch der Pensionskasse zukommen.

TEXTVORSCHLAG

Betriebliche Altersversorgung – Unverfallbare Versorgungsanwartschaft

Sehr geehrte/r _____,

Ihr Beschäftigungsverhältnis in unserem Unternehmen begann am _____
und endet zum _____.

Seit _____ sind Sie im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung zur Versicherung bei der Dresdener Pensionskasse VVaG angemeldet (Versicherungsnummer: _____) und haben eine unverfallbare Anwartschaft erworben.

Wir machen von der versicherungsvertraglichen Lösung im Sinne des § 2 Abs. 3 Satz 2 Betriebsrentengesetz Gebrauch; die späteren Versicherungsleistungen ergeben sich aus Ihrem Versicherungsvertrag bei der Pensionskasse.

Wir haben die Dresdener Pensionskasse VVaG über Ihr Ausscheiden aus unserem Unternehmen informiert.

Von dort erhalten Sie weitere Informationen über Ihre Möglichkeiten, die Pensionskassenmitgliedschaft fortzusetzen.

Mit freundlichen Grüßen