

Mit einer Änderung des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) im Jahr 2020 wird die versicherungsvertragliche Lösung der **Standard** für Direktversicherungen und Pensionskassen.

### Historie: Die versicherungsvertragliche Lösung

Arbeitnehmer, denen der Arbeitgeber eine betriebliche Altersversorgung zugesagt hat, behalten bei vorzeitiger Beendigung des Dienstverhältnisses einen Anspruch in Höhe der unverfallbaren Anwartschaft gegen ihren ehemaligen Arbeitgeber. Voraussetzung ist, dass die Unverfallbarkeitsfristen erfüllt sind.

Dabei ermittelt sich die Höhe des Anspruches nach dem arbeitsrechtlichen Quotierungsverfahren (m-/n-tel-Berechnung) gemäß § 2 Abs. 1 BetrAVG.

Wird die betriebliche Altersversorgung in Form einer Direktversicherung oder Pensionskasse durchgeführt, tritt an die Stelle der Anwartschaft, welche sich nach dem arbeitsrechtlichen Quotierungsverfahren ermittelt, die aus dem Versicherungsvertrag zu erbringende Versicherungsleistung (versicherungsvertragliche Lösung).

Voraussetzung für die Anwendung der versicherungsvertraglichen Lösung ist, dass der Arbeitgeber die Anwendung innerhalb von drei Monaten nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers **verlangt**. Ferner müssen die **sozialen Auflagen** (siehe Kasten) erfüllt sein.

#### Soziale Auflagen

- ✓ das Recht, den Vertrag mit eigenen Beiträgen fortzuführen
- ✓ alle Überschussanteile zur Leistungserhöhung
- ✓ unwiderrufliches Bezugsrecht spätestens drei Monate nach Ausscheiden
- ✓ keine Beitragsrückstände
- ✓ keine Beleihung oder Abtretung



### Historie: Ursprüngliche Verfahrensweise für die Anwendung der versicherungsvertraglichen Lösung

In der Praxis war es üblich, dass der Arbeitgeber sein Verlangen nach der versicherungsvertraglichen Lösung bereits bei Einrichtung der Versorgung erklärte. Dies erfolgte grundsätzlich innerhalb der Entgeltumwandlungsvereinbarung, einer Versorgungsordnung/Betriebsvereinbarung oder des Kollektivrahmenvertrages.

### Historie: Verfahrensweise nach dem BAG-Urteil

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat 2016 entschieden, dass die oben genannte Verfahrensweise nicht den rechtlichen Anforderungen entspricht. Grundsätzlich ist es möglich, dass der Arbeitgeber seine Erklärung gegenüber dem Versicherer und dem Arbeitnehmer bereits vor dessen Ausscheiden abgibt. Allerdings forderte das BAG einen sachlichen und zeitlichen Zusammenhang der Erklärung mit der bevorstehenden Beendigung des Dienstverhältnisses. Eine Erklärung im Rahmen der Einrichtung einer Versorgung ist nicht mehr zulässig. Diese musste seit 2016 stets gesondert mit der Beendigung erfolgen.

### AKTUELL: Gesetzesänderung 2020 – die versicherungsförmige Lösung als Standard

Der Gesetzgeber hat die oben genannte **Voraussetzung** – dass der Arbeitgeber die versicherungsförmige Lösung innerhalb von drei Monaten nach dem Ausscheiden erklären muss – aus dem Betriebsrentengesetz **gestrichen**. Damit wird die **versicherungsvertragliche Lösung zum Standard**, wenn die betriebliche Altersversorgung in Form einer Direktversicherung oder Pensionskasse durchgeführt wird. Gemäß der Gesetzesbegründung gilt der neue Standard auch für bereits vor dem Inkrafttreten der Neuregelung ausgeschiedene Arbeitnehmer. Die sozialen Auflagen (siehe Kasten) gelten weiterhin als Voraussetzung. Wird eine dieser sozialen Auflagen nicht erfüllt, muss das arbeitsrechtliche Quotierungsverfahren (m-/n-tel-Berechnung) angewendet werden.



**Keine Anwendung der versicherungsvertraglichen Lösung bei Beitragszusagen mit Mindestleistung.**