Die Zusagearten der betrieblichen Altersversorgung

bAV - ein Thema für Interessenvertreter

Beim Thema betriebliche Altersversorgung (bAV) taucht immer wieder ein Begriff auf: Die Zusageart. Was aber sind Zusagearten; und warum sollte jeder Arbeitnehmer und jeder Interessenvertreter darüber Bescheid wissen? Antworten hierauf hat Henrik Behnke.



Henrik Behnke
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Stand: 30.11.2021

Lesezeit: 04:15 min



Zugegeben: Der Begriff „Zusageart“ ist offenbar so wenig geläufig, dass meine Rechtschreibkorrektur immer hilfreich eingreifen möchte. Für die betriebliche Altersversorgung ist die Zusageart aber von zentraler Bedeutung. Um ein besseres Verständnis für die vier verschiedenen Zusagearten zu bekommen, erlaube ich mir eine teilweise sehr plakative Darstellung.

Die Zusageart bestimmt, was der Arbeitgeber heute den Mitarbeitern für die Rentenzeit verspricht.

Was ist eine Zusageart?

Die Zusageart bestimmt, welches Leistungsversprechen der Arbeitgeber den Arbeitnehmern gibt; also was der Arbeitgeber heute den Mitarbeitern für die Rentenzeit verspricht. Das ist wichtig, denn der Arbeitnehmer muss und soll sich auf die zugesagte Leistung verlassen können. Daher hat der Gesetzgeber die möglichen Zusagearten begrenzt.

Den gesetzlichen Schutz des Betriebsrentengesetzes und die staatliche Förderung genießen nur die im Gesetz beschriebenen Zusagearten. Daher war bis zum Betriebsrentenmodernisierungsgesetz im Jahr 2018 die reine Beitragszusage unzulässig. Aber schauen wir uns das mal Schritt für Schritt an:

Leistungszusage

Bei der Leistungszusage sagt der Arbeitgeber den Arbeitnehmern eine Leistung für das Alter zu. Beispiele hierfür sind: „Zahlung einer monatlichen Rente in Höhe von 100 € ab Renteneintritt“; oder: „Die Zahlung einer einmaligen Leistung in Höhe von 1.000 € für jedes vollständig absolvierte Beschäftigungsjahr“. Aber auch das lebenslange Bezugsrecht für Kohle, wie wir es aus den alten Kohleregionen kennen, stellt eine Leistungszusage der betrieblichen Altersversorgung dar.

Die Beschäftigten wissen, welche Leistung sie im Alter von ihrem Arbeitgeber zu erwarten haben und können diese in ihre Vorsorgeüberlegungen fest einplanen. Die Leistungszusage ist somit eine Zusage auf eine vorab fest definierte Leistung.

Bei der reinen Beitragszusage sagt der Arbeitgeber lediglich einen Beitrag zu, den er heute für die Leistung in der Zukunft einzahlt.

Reine Beitragszusage

Im Gegensatz zur Leistungszusage sagt bei der reinen Beitragszusage der Arbeitgeber lediglich einen Beitrag zu, den er heute für die Leistung in der Zukunft einzahlt. Für das, was am Ende dabei herauskommt, ist er nicht mehr verantwortlich. Das Risiko dieser Zusageart möchte ich an einem kleinen, stark vereinfachten Beispiel verdeutlichen (welches so z.B. aufgrund von Anlagevorschriften nicht möglich wäre):

„Der Arbeitgeber investiert die Vorsorgebeiträge ausschließlich in Aktien eines Zahlungsdienstanbieters. Dieser Zahlungsanbieter wurde eine Zeit lang sehr „gehypt“. Doch dann gibt es neue, negative Schlagzeilen, die in einer spektakulären Flucht des CEO vor den Strafverfolgungsbehörden enden. Von dem für die Altersvorsorge investierten Geld ist nicht mehr viel übrig …“

Achtung, das ist natürlich nur ein fiktives Beispiel. Aber es zeigt das Folgende: Der Arbeitgeber hat in dem Beispielsfall zwar seine Leistung erbracht, aber am Ende haftet er nur für die Investition des vereinbarten Betrages. Schlecht für den Arbeitnehmer! Wäre eine Leistung vereinbart worden, würde es den Arbeitnehmer nicht interessieren, wie sich die Investitionen entwickeln – er könnte vom Arbeitgeber weiterhin die zugesagte Leistung verlangen.

Tipp: Im Betriebsrentengesetz sind mit der Einführung der reinen Leistungszusage Vorkehrungen getroffen worden, um die reine Beitragszusage als Altersversorgung verlässlich zu machen. Mehr dazu später.

Das Verständnis für diese beiden Zusagearten ist wichtig, um die beiden weiteren Zusagearten zu verstehen.

Vom Grundprinzip sollten die beiden Zusagarten jetzt klar sein: Bei der Leistungszusage sagt der Arbeitgeber eine konkrete Leistung zu, die er erbringen möchte. Wie er diese Leistung finanziert, obliegt dem Arbeitgeber. Bei der Beitragszusage sagt der Arbeitgeber nur zu, einen gewissen Beitrag aufzuwenden. Was am Ende des Tages dabei herauskommt, hat ihn nicht zu interessieren – der Arbeitnehmer trägt das Risiko. Das Verständnis für diese beiden Zusagearten ist wichtig, um die beiden weiteren Zusagearten zu verstehen.

Die betragsorientierte Leistungszusage (kurz BOLZ)

Die betragsorientierte Leistungszusage (kurz BOLZ) ist, wie bereits der Name zeigt, ein „Zwitter“ von Beitragszusage und Leistungszusage. Da die reine Beitragszusage bis 2018 gesetzlich nicht zulässig war, ermöglichte die BOLZ dem Arbeitgeber, eine Leistung zuzusagen, die aber aufgrund von versicherungsförmigen Absicherungen weitgehend wie eine Beitragszusage daherkam.

Der Arbeitgeber schließt für die Arbeitnehmer z.B. Rentenversicherungsverträge ab.

Der Arbeitgeber, dem die Haftung bei der Leistungszusage missfällt, sagt den Arbeitnehmern eine Leistung zu, die sich aus den garantierten Leistungen eines Versicherungsproduktes ergeben. Der Arbeitgeber schließt für die Arbeitnehmer z.B. Rentenversicherungsverträge ab und sagt den Arbeitnehmern die Leistungen zu, die sich aus den versicherungsförmigen Verträgen ergeben. Durch die versicherungsmathematische Berechnung der Leistung aufgrund der zu erbringenden Beiträge reduziert sich das Haftungsrisiko des Arbeitgebers erheblich, juristisch betrachtet entfällt es aber nicht. Denn der Arbeitgeber bleibt in der Haftung für die zugesagte Leistung, sollte diese durch den eingesetzten Versicherer nicht erbracht werden können. Dieses Ausfallrisiko ist zumeist so gering, dass es z.B. in den Bilanzen nicht berücksichtigt werden muss.

Beitragszusage mit Mindestleistung (BZML)

Die Beitragszusage mit Mindestleistung – mal wieder so ein Wortungetüm – war der nächste Schritt zur reinen Beitragszusage. Auch bei der BZML verpflichtet sich der Arbeitgeber, Beiträge zur Finanzierung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung an eine Direktversicherung, einen Pensionsfond oder eine Pensionskasse zu zahlen. Um eine risikoreichere Anlage zu ermöglichen, muss der Arbeitgeber als Mindestleistung lediglich die Summe der zugesagten Beiträge im Leistungsfall garantieren. Um zu

verstehen, warum diese Zusageart eingeführt wurde, müssen wir wieder einen Blick auf die damalige Zeit werfen:

Als um das Jahr 2000 der neue Markt alle Rekorde brach, wurde die betriebliche Altersvorsorge mit ihren überschaubaren Garantieleistungen immer uninteressanter. Sie blieb in ihrer Entwicklung weit hinter den Gewinnen am Aktienmarkt zurück. Die versicherungsförmigen Vorsorgeprodukte unterliegen strengen Investitionsvorgaben zur Sicherung der Beiträge, die risikoträchtige Anlagenformen verhindern.

Bei der betrieblichen Altersvorsorge geht es um eine Vorsorge, die eine verlässliche Größe für die Arbeitnehmer darstellen soll, daher die gesetzgeberische Vorsicht.

An dieser Stelle sei noch einmal erwähnt: Bei der betrieblichen Altersvorsorge geht es um eine Vorsorge, die eine verlässliche Größe für die Arbeitnehmer darstellen soll, daher die gesetzgeberische Vorsicht. Nun, die Zeiten ändern sich und in der heutigen Niedrigzinsphase ist der Sicherheitsgedanke leicht nachzuvollziehen; zur Zeit des Börsenbooms galt die betriebliche Altersvorsorge eher als antiquiert und unrentabel.

Wie angekündigt, noch einmal zurück zur reinen Beitragszusage. Oben sehr vereinfacht dargestellt, möchte ich diese Zusageart noch etwas konkretisieren. Denn die reine Beitragszusage ist nur zulässig in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds und muss in einem Tarifvertrag geregelt werden. In diesem Tarifvertrag ist zu vereinbaren, dass der Arbeitgeber einen Sicherungsbeitrag zur Absicherung leistet, um das Anlagerisiko aufzufangen. Zudem gibt das Gesetz vor, dass sich die Tarifparteien an der Durchführung und Steuerung der Altersversorgung beteiligen.

Fazit und Ausblick

Dieser Überblick der Zusagearten wird uns weiter begleiten, denn in den folgenden Beiträgen werde ich immer mal wieder auf diesen Artikel verweisen. Bei den einzelnen Durchführungswegen müssen wir die Zusagearten stets im Blick behalten. Damit ist auch schon das Thema für den nächsten Artikel vorgegeben …

Bis dahin, herzlich *Ihr Henrik Behnke*

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!
redaktion-dbr@ifb.de

Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG © 2024