

Geschäftspartner / Betriebliche Altersversorgung / Jan. 2025

Beitragszusage mit Mindestleistung (BZML)

Wesentliche Merkmale und Durchführungswege

§ 1 Absatz 2 Nummer 2 Betriebsrentengesetz (BetrAVG)

Der Arbeitgeber sagt dem Arbeitnehmer einen bestimmten Beitrag zu. Aus diesem gezahlten Beitrag wird ein Versorgungskapital gebildet, aus dem sich die Leistung bei Eintritt des Versorgungsfalles ergibt. Dabei muss eine gesetzlich vorgegebene Mindestleistung erreicht werden. Der Arbeitgeber steht in jedem Fall für diese gesetzliche Mindestleistung (Summe der zugesagten Beiträge abzgl. der für den Risikoausgleich verbrauchten Beiträge) ein.

Praxis:

Es wird ein **Beitrag** sowie eine **Mindestleistung zugesagt**.

Durchführungswege

- Direktversicherung
- Pensionskasse
- Pensionsfonds

Praxis:

Die Alte Leipziger bietet die BZML nicht mehr an.

Berechnungsmethode der unverfallbaren Anwartschaften bei Ausscheiden

§ 2 Absatz 6 BetrAVG

Grundsatz:

Bei Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds – auch bei Entgeltumwandlung: Das dem Arbeitnehmer planmäßig zuzurechnende Versorgungskapital auf Grundlage der bis zu seinem Ausscheiden geleisteten Beiträge (und die bis zum Eintritt des Versorgungsfalles erzielten Erträge), mindestens die Summe der bis dahin zugesagten Beiträge, soweit diese nicht rechnungsmäßig für einen biometrischen Risikoausgleich verbraucht wurden.

Praxis:

Die Anwendung der **versicherungsvertraglichen Lösung** (vvL) ist **nicht möglich**.

Vorteile und Nachteile der zugesagten Mindestleistung

Risiko:

Je nach Tarif und Anbieter wird die notwendige Mindestleistung nicht erreicht. Bei vielen Tarifen wird die Mindestleistung nur endfällig, d.h. nicht bei vorzeitiger Inanspruchnahme erreicht. Ob dies ausreicht, ist noch umstritten. Bei „Kurzläufern“ wird die Mindestleistung i.d.R. nicht erreicht. In den Fällen des Nichterreichens der Mindestleistung besteht für den Arbeitgeber das Risiko der Nachschusspflicht.

Enthaftung nicht ohne weiteres möglich:

Oft haben die Anbieter keine geeigneten Tarife, die die Mindestleistung bei vorzeitiger Inanspruchnahme oder bei Kurzläufern gewährleisten können. In diesem Fall trifft den Arbeitgeber die volle Haftung, ohne dass er Einfluss auf die Tarifgestaltung und Anlagemöglichkeiten des Produktanbieters hätte. Hier hilft nicht einmal eine nachweisbare sorgfältige Auswahl des Anbieters. Wird die gesetzliche Mindestleistung in der Versicherung nicht erreicht, haftet der Arbeitgeber verschuldensunabhängig aufgrund seiner Einstandspflicht nach § 1 Absatz 1 Satz 3 BetrAVG.

Anpassungsprüfungspflicht

§ 16 Absatz 3 Nr. 3 BetrAVG

Entfällt!

Es gibt nicht die EINE richtige Zusageart!

Die Unterschiede zwischen den einzelnen Zusagearten sind keine Qualitätsunterschiede. Alle Zusagearten bergen unterschiedliche Chancen, aber auch Risiken. Durch eine entsprechende Gestaltung (Tarifauswahl inkl. Auswahl der Überschussverwendung, Zusage von Leistungsdynamiken etc.) kann eine sehr gute und individuelle Lösung gefunden werden.

Jeder Arbeitgeber muss anhand seiner individuellen Situation im Unternehmen, in Abhängigkeit von der gewünschten Versorgung und der gewünschten Form der Kapitalanlage sowie der vom Anbieter angebotenen Bedingungen entscheiden, welche Zusage zu ihm und der geplanten Versorgung passt.

Eine **Übersicht** zu den weiteren Zusagearten finden Sie in den Druckstücken

- **pst 3319** für die Leistungszusage (LZ)
- **pst 3320** für die beitragsorientierte Leistungszusage (BOLZ).