

Beitragsorientierte Leistungszusage (BOLZ)

Wesentliche Merkmale und Durchführungswege

§ 1 Absatz 2 Nummer 1 Betriebsrentengesetz (BetrAVG)

Der Arbeitgeber sagt dem Arbeitnehmer eine bestimmte Leistung zu, die aus einem ebenfalls zugesagten und gezahlten Beitrag resultiert. Der Arbeitgeber steht sowohl für die Zahlung der versprochenen Beiträge als auch für die Höhe der daraus ermittelten Leistungen ein.

Praxis:

Sowohl der **Beitrag** als auch die **sich daraus ergebende Leistung** werden vom Arbeitgeber zugesagt.

Durchführungswege

- Direktversicherung
- Pensionskasse
- Pensionsfonds
- Direktzusage
- Unterstützungskasse

Praxis:

Die BOLZ ist bei der Alte Leipziger **in allen Durchführungsweegen** und in allen Tarifen möglich, **außer** beim **Pensionsfonds** nach **§ 3 Nummer 63 Einkommensteuergesetz (EStG)**.

Berechnungsmethode der Höhe der unverfallbaren Anwartschaften bei Ausscheiden

§ 2 Absatz 5 BetrAVG

Grundsatz:

Erreichte Anwartschaft auf die Leistungen aus den bis zum Ausscheiden umgewandelten Entgeltbestandteilen bzw. den gemäß Zusage gezahlten Beiträgen.

Ausnahme:

Bei Direktversicherung und Pensionskasse – auch bei Entgeltumwandlung: Unter bestimmten Voraussetzungen, den sog. sozialen Auflagen, versicherungsvertragliche Lösung (vvL, Anspruchsbegrenzung).

Praxis:

Durch die **vvL** wird die aufrecht zu erhaltende Anwartschaft des Arbeitnehmers bei Ausscheiden **auf den Wert des Versicherungs- / Versorgungsvertrages begrenzt**.

Anwendung der versicherungsvertraglichen Lösung (vvL)

§ 2 Absatz 2 Satz 2 BetrAVG (Direktversicherung) / § 2 Absatz 3 Satz 2 BetrAVG (Pensionskasse)

Risiko:

Die vvL ist nicht wirksam, wenn die sozialen Auflagen des BetrAVG nicht erfüllt werden. In diesem Fall wird die aufrecht zu erhaltende Anwartschaft nicht auf den Wert der Versicherung begrenzt, sondern ist ratierlich (m/n-tel) zu berechnen (§ 2 Absatz 1 BetrAVG). Für mögliche Deckungslücken muss der Arbeitgeber im Rahmen seiner Subsidiärhaftung eintreten.

Die Folgen einer **unwirksamen vvL bei Arbeitgeberwechsel** hängen von der gewählten Übertragungsvariante ab:

- Bei einer **Übernahme der Zusage** durch den neuen Arbeitgeber tritt dieser an die Stelle des bisherigen Arbeitgebers und haftet für sämtliche „Fehler“ im bisherigen Versorgungsverhältnis in vollem Umfang.
- Wird die Portabilität durch die **Übertragung des Übertragungswertes** auf den neuen Arbeitgeber bei gleichzeitiger Erteilung einer neuen wertgleichen Zusage bewirkt, führt die nicht wirksame vvL dazu, dass die Verpflichtung des bisherigen Arbeitgebers nicht vollständig auf den neuen Arbeitgeber übergegangen ist.

Das hat zur Folge, dass der bisherige Arbeitgeber nicht enthaftet wird und für eine mögliche Differenz zwischen Deckungskapital und ratierlichem Anspruch haftet.

Praxis:

Der Arbeitgeber muss darauf achten, dass die sozialen Auflagen erfüllt sind. Nur dann erfolgt eine wirksame Anspruchsbegrenzung (vvL). Weitere Details können Sie dem Druckstück **pst 3315 – Versicherungsvertragliche Lösung** entnehmen.

Anpassungsprüfungspflicht

§ 16 Absatz 2 BetrAVG

Die Verpflichtung gilt als erfüllt,

wenn die Anpassung nicht geringer ist als der Anstieg des Verbraucherpreisindexes oder der Nettolöhne vergleichbarer Arbeitnehmergruppen im Unternehmen.

§ 16 Absatz 3 BetrAVG

Die Verpflichtung entfällt,

wenn die laufenden Leistungen um mindestens 1 % p.a. angepasst werden oder bei Direktversicherungen und Pensionskassen ab Rentenbeginn sämtliche Überschüsse zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet werden.

Praxis:

Mit der Wahl einer **geeigneten Überschussverwendungsart** entfällt die Anpassungsprüfungspflicht. Eine Möglichkeit ist, eine **voll-dynamische Rente**, z.B. „**Rentenzuwachs**“ zu wählen.

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 3321** für die Beitragszusage mit Mindestleistung (BZML).

Zulässigkeit einer Garantie unterhalb eines 100%igen Beitragserhalts

Im Zusammenhang mit der anhaltenden Niedrigzinsphase wird diskutiert, ob auch bei der BOLZ Mindestgarantien (z.B. analog BZML eine Beitragsgarantie von 100%) gewährleistet werden müssen.

Da es keine gesetzliche Regelung und noch keine Rechtsprechung dazu gibt, werden zu diesem Thema unterschiedliche Meinungen vertreten. Eine überwiegende Meinung besagt, dass bei einer BOLZ keine 100%ige Beitragsgarantie erforderlich ist.

Eine **Übersicht** zu den Argumenten finden Sie in unserem Druckstück **pst 3324**.