

# Leistungszusage (LZ)

## Wesentliche Merkmale und Durchführungswege

### § 1 Absatz 1 Sätze 1 und 2 Betriebsrentengesetz (BetrAVG)

Der Arbeitgeber sagt dem Arbeitnehmer eine bestimmte Leistung zu. Dies kann ein fester Betrag sein, ein dynamisches System oder eine Leistungszusage mit Bezug auf ein Gesamtversorgungssystem.

#### Praxis:

- Eine **Festbetragszusage** kann z.B. eine Zusage über eine monatliche Altersrente in Höhe von 100 € sein.
- Bei einer **dynamischen Zusage** legt man einen Prozentsatz und eine Bezugsgröße fest. Die könnte z.B. 0,5 % vom rentenfähigen Gehalt pro Dienstjahr sein.
- Eine **Zusage mit Bezug** auf ein **Gesamtversorgungssystem** könnte z.B. 75 % des letzten Einkommens abzüglich der Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung sein.

## Durchführungswege

- Direktversicherung
- Pensionskasse
- Pensionsfonds
- Direktzusage
- Unterstützungskasse

#### Praxis:

Die Leistungszusage ist bei der Alte Leipziger in allen Tarifen des **Pensionsfonds** sowie bei **Direktzusage** und **Unterstützungskasse** möglich.

## Berechnungsmethode der unverfallbaren Anwartschaften bei Ausscheiden

### § 2 Absatz 1 BetrAVG

#### Grundsatz:

Arbeitgeberfinanzierung: Ratierliches Verfahren (m/n-tel)  
Entgeltumwandlung (§ 2 Absatz 5 BetrAVG): Erreichte Anwartschaft

#### Ausnahme:

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

**Praxis:**

Das ratierliche Verfahren setzt die erreichten Dienstjahre „m“ (Diensteintritt bis Dienstaustritt) zu den möglichen Dienstjahren „n“ (Diensteintritt bis Rentenbeginn) ins Verhältnis.

**Beispiel:**

Diensteintritt: 27 Jahre, möglicher Rentenbeginn: 67 Jahre, Dienstaustritt: 47 Jahre

Festzusage: 100 € monatliche Altersrente

$$\frac{m}{n} = \frac{20 \text{ Jahre}}{40 \text{ Jahre}} = 0,5$$

Die versorgungsberechtigte Person hat sich bis zum Dienstaustritt eine monatliche Altersrente in Höhe von 50 € erdient (100 € x 0,5 = 50 €).

## 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. Für mögliche Deckungslücken muss der Arbeitgeber in Rahmen seiner Subsidiärhaftung eintreten.

**Praxis:**

Bei einer Versorgung in den Durchführungswegen **Direktzusage, Unterstützungskasse oder Pensionsfonds findet die vvL keine Anwendung.**

Weitere Details zur vvL finden Sie in den Druckstücken

- **pst 3320** – Beitragsorientierte Leistungszusage (BOLZ)
- **pst 3315** – Versicherungsvertragliche Lösung.

## Anpassungsprüfungspflicht

### § 16 Absatz 1 BetrAVG

Der Arbeitgeber muss **alle 3 Jahre überprüfen, ob er die laufenden Leistungen anpasst.** Hierbei soll die Geldentwertung ausgeglichen werden. Dabei berücksichtigt er die wirtschaftliche Lage und die Belange des Versorgungsempfängers. Bitte beachten Sie, dass es sich nicht um eine Anpassungspflicht handelt, nur um die Pflicht zu prüfen! Eine Anpassung muss nicht zwingend erfolgen.

### § 16 Absatz 2 BetrAVG

#### **Die Verpflichtung gilt als erfüllt,**

wenn die Anpassung nicht geringer ist als der Anstieg des Verbraucherpreisindex 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:**

Bei versorgungsberechtigten Personen, die unter den Schutzbereich des BetrAVG fallen, müssen laufende Leistungen aus einer **Direktzusage** oder von einer **Unterstützungskasse** um **mindestens 1 % p.a.** steigen, damit die Anpassungsprüfungspflicht 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 3320** für die beitragsorientierte Leistungszusage (BOLZ)
- **pst 3321** für die Beitragszusage mit Mindestleistung (BZML).