

Aktuelle Entwicklungen in der betrieblichen Altersversorgung

In unregelmäßigen Abständen informieren wir Sie über aktuelle Entwicklungen in der betrieblichen Altersversorgung, um Ihre berufliche Tätigkeit zu unterstützen.

Mit dieser Information möchten wir Ihnen drei aktuelle Vorgänge nahebringen.

Absenkung des Garantiezinses

Das Bundesfinanzministerium hat am 18.05.2016 beschlossen, die Deckungsrückstellungsverordnung zu ändern und den Garantiezins für Lebensversicherungen **zum 01.01.2017 von 1,25 % auf 0,9 % p.a. zu senken**.

Die meisten Arbeitnehmer werden über die Absenkung des Garantiezinses nicht informiert sein. Allerdings gehört die Kenntnis über diese anstehende Veränderung zu den Tatsachen, die dem Arbeitnehmer bekannt sein müssen, damit er eine qualifizierte Entscheidung für seine persönliche Altersversorgung treffen kann. Denn immerhin könnte sich der eine oder andere Arbeitnehmer wegen der anstehenden (formellen) Verschlechterung noch zu einer Entgeltumwandlung entschließen, wenn er bisher keine solche hat. Manche Arbeitnehmer stocken möglicherweise ihre bisherige Versorgung auch auf.

Nach der richtungsweisenden Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 21.01.2014 (Aktenzeichen 3 AZR 807/11) hat der Arbeitgeber über alle Sachverhalte zu informieren, auf die er Einfluss hat. Da der Arbeitgeber den Durchführungsweg zumindest mitbestimmen kann, kann er insoweit Einfluss nehmen.

Daher ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitnehmer zu informieren. Damit noch rechtzeitig eine Entscheidung getroffen werden kann, muss die Entscheidung eine ausreichende Zeit vor dem Jahresende erfolgen.

Bitte nutzen Sie gern das diesem Infoblatt beige-fügte Muster für die Information an die Arbeitnehmer. Wir haben es als Word-Datei ange-

hängt, um Ihnen und dem jeweiligen Arbeitgeber die Bearbeitung zu erleichtern.

Neue Informationspflicht

Da der Arbeitgeber den Durchführungsweg Direktversicherung letztlich bestimmen kann, hat er in diesem Fall auch über den folgenden Sachverhalt zu informieren:

Bei Kündigung einer Direktversicherung hat der Arbeitnehmer nur dann einen Anspruch auf Auszahlung des Rückkaufwertes, wenn das Arbeitsverhältnis noch besteht (Urteil des Bundesgerichtshofes vom 08.06.2016 – IV ZR 346/15). Geht die Kündigung dem Versicherer erst nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers zu, ist eine Auszahlung des Rückkaufwertes ausgeschlossen. In diesem Fall wird die Versicherung in eine prämiengerechte Versicherung umgewandelt, § 2 Abs. 2 S. 5 letzter Halbsatz BetrAVG.

Der sicherste Weg für den Arbeitgeber, seinen Informationspflichten nachzukommen, ist die Einführung einer Versorgungsordnung.

Direktversicherung: Handlungsbedarf bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses

Bei der Direktversicherung in der Zusageart beitragsorientierte Leistungszusage – BOLZ (Anm.: in der Beitragszusage mit Mindestleistung – BZML – ist die versicherungsförmige Lösung nicht möglich) hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, sich durch Anwendung der sog. versicherungsvertraglichen Lösung zu enthaften. Denn in diesem Fall schuldet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nur das, was tatsächlich im Versicherungsvertrag vorhanden ist. Voraussetzung dafür ist, dass

- spätestens nach 3 Monaten seit dem Ausscheiden des Arbeitnehmers das Bezugsrecht unwiderruflich ist und eine Abtretung oder Beileihung des Rechts aus dem Versicherungsvertrag durch den Arbeitgeber und Beitragsrückstände nicht vorhanden sind,

- vom Beginn der Versicherung, frühestens jedoch vom Beginn der Betriebszugehörigkeit an, nach dem Versicherungsvertrag die Überschussanteile nur zur Verbesserung der Versicherungsleistung zu verwenden sind und
- der ausgeschiedene Arbeitnehmer nach dem Versicherungsvertrag das Recht zur Fortsetzung der Versicherung mit eigenen Beiträgen hat.

Voraussetzung ist aber auch, dass der Arbeitgeber diese versicherungsvertragliche Lösung „verlangt“. Bisher wurde dieses Verlangen bereits bei Einrichtung des Versorgungsvertrags erklärt, um die Frist nicht zu versäumen.

Diese Praxis hat nun leider das Bundesarbeitsgericht für unzulässig erklärt (Urteil vom 19.05.2016 – 3 AZR 794/114). Das Verlangen darf danach erst erklärt werden, wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Aussicht steht. Das Verlangen muss spätestens innerhalb von drei Monaten nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers erklärt werden. Der Zugang des Verlangens beim Arbeitnehmer muss nachweisbar sein.

Wir empfehlen daher, das Verlangen der versicherungsvertraglichen Lösung mit dem Kündigungsschreiben oder in einer Aufhebungsvereinbarung zu erklären. Dieses, dann von beiden Seiten unterzeichnete Schreiben sollte innerhalb der Frist von drei Monaten nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers dem Produktgeber (Versicherungsgesellschaft) zugeleitet werden. Der Produktgeber sollte den fristgerechten Erhalt bestätigen.

Mit dieser Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht die Handhabung der betrieblichen Altersversorgung in den Unternehmen wieder etwas komplizierter gemacht.

Daraus wird deutlich, dass eine rechtssichere Begleitung der betrieblichen Altersversorgung unerlässlich ist.

Gerne sind wir bereit, auch für Sie und Ihre Kunden ein Versorgungswerk einzurichten und Sie in allen Angelegenheiten der betrieblichen Altersversorgung rechtlich zu beraten. Bitte sprechen Sie uns an.

Ihr Ansprechpartner:

KLEFFNER Rechtsanwälte
Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Rechtsanwalt Markus Kleffner

Telefon: 0341 580 622 36
Fax: 0341 580 622 37
Mail: info@kleffner-rechtsanwaelte.de
Internet: www.kleffner-rechtsanwaelte.de