

Geschäftspartner / Steuern, Recht & gesetzliche Rente / März 2025

Versicherungsvertragliche Lösung beim Ausscheiden ist Standard

Wenn ein Arbeitnehmer eine unverfallbare Anwartschaft auf eine betriebliche Altersversorgung hat und das Arbeitsverhältnis vorzeitig endet, stellt sich die Frage: Wie hoch ist die Anwartschaft. Für eine möglichst weite Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung und zur Vermeidung von zusätzlichen Belastungen des Arbeitgebers, ermöglicht das Betriebsrentengesetz die Anwendung der „versicherungsvertraglichen Lösung“. Diese ist seit dem Jahr 2020 als gesetzlicher Standardfall festgelegt und begrenzt die Höhe der Anwartschaft auf den Wert der Versicherung.

Welche gesetzlichen Voraussetzungen müssen für die vvL erfüllt werden?

Die „sozialen Auflagen“ des BetrAVG müssen erfüllt werden. Geschieht dies nicht, kann die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft nicht auf den Wert der Versicherung begrenzt werden. Die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft ist dann rätierlich (m/n-tel) zu bestimmen (§ 2 Absatz 1 BetrAVG).

Die **sozialen Auflagen** sind bei einer **Direktversicherung** in § 2 Absatz 2 Satz 2 Ziffer 1-3 BetrAVG beschrieben:

- **Spätestens 3 Monate nach dem Ausscheiden** des Arbeitnehmers ist das **Bezugsrecht unwiderruflich**.
- **Abtretungen oder Beleihungen** des Vertrages durch den Arbeitgeber **sowie Beitragsrückstände sind nicht vorhanden**.
- Die **Überschussanteile** werden gemäß versicherungsvertraglicher Vereinbarung ausschließlich **zur Verbesserung der Versicherungsleistung** verwendet.
- Der ausgeschiedene Arbeitnehmer hat gemäß der versicherungsvertraglichen Vereinbarung das **Recht, den Vertrag mit eigenen Beiträgen fortzusetzen**.

Für die **Pensionskasse** finden sich die **sozialen Auflagen** in § 2 Absatz 3 Satz 2 Ziffer 1 und 2 BetrAVG:

- Die **Überschussanteile** werden gemäß Geschäftsplan oder Geschäftsunterlagen ausschließlich zur **Verbesserung der Versicherungsleistungen** verwendet bzw. die Steigerung der Versorgungsanwartschaft entspricht der Entwicklung des Arbeitsentgelts des Arbeitnehmers.
- Der ausgeschiedene Arbeitnehmer hat das **Recht, den Vertrag mit eigenen Beiträgen fortzusetzen**.

Was bedeutet das für die Praxis?

- Wenn die **sozialen Auflagen erfüllt** sind, greift die **Begrenzung** der Höhe der aufrecht zu erhaltenden Anwartschaft auf den Wert der Versicherung **automatisch**.
- Nur für den Fall, dass die **sozialen Auflagen nicht erfüllt** werden, muss die Höhe der aufrecht zu erhaltenden Anwartschaft rätierlich, d.h. nach dem **m/n-tel-Verfahren** berechnet werden. Da der Wert höher sein kann als bei der vvL, sollte der Arbeitgeber unbedingt auf die Einhaltung der sozialen Auflagen achten

Aber: Keine vollständige Enthftung des Arbeitgebers!

Weit verbreitet ist die Ansicht, dass durch die vVL eine vollständige Enthftung des Arbeitgebers eintritt. Das ist nicht der Fall:

- Die vVL ist lediglich eine Berechnungsmethode, mit der die Höhe der aufrecht zu erhaltenden Anwartschaft ermittelt wird. Eine mögliche Haftung des Arbeitgebers wird allenfalls der Höhe nach begrenzt.
- Die allgemein gültige Einstandspflicht des Arbeitgebers (vgl. § 1 Absatz 1 Satz 3 BetrAVG, Subsidiärhaftung) wird dadurch nicht beseitigt. Im Gegenteil: Mit einer Klarstellung im Gesetz wird deutlich, dass diese auch bei Anwendung der vVL weiterhin gilt – siehe § 2 Absatz 2 Satz 3 bzw. § 2 Absatz 3 Satz 3 BetrAVG.

Exkurs: Bisherige gesetzliche Regelung bis zum Jahr 2020

Bis zur Änderung des Betriebsrentengesetzes im **Jahr 2020** konnte die vVL **nur „auf Verlangen des Arbeitgebers innerhalb von 3 Monaten** seit dem Ausscheiden des Arbeitnehmers“ ausgeübt werden. Der bisherige Arbeitgeber musste also aktiv tätig werden.

Mit der Gesetzesänderung ist das Erfordernis einer **ausdrücklichen Ausübung** durch den Arbeitgeber **entfallen**. Damit wurde die vVL als Standardmethode bei der Berechnung der Höhe der unverfallbaren Anwartschaft bei einer Direktversicherung bzw. einer Pensionskasse in das Gesetz aufgenommen. Durch den Wegfall der Erklärung des Arbeitgebers ist auch die **Erklärungsfrist von 3 Monaten weggefallen**. Ein Hemmnis für die Verbreitung der bAV, nämlich der komplizierte und fehleranfällige Prozess zur Ausübung der vVL beim Arbeitgeber, ist damit entfallen.

Fazit:

Durch die Einführung der vVL als Standard ist die bAV in den Durchführungswegen Direktversicherung und Pensionskasse ein Stück weit rechtssicherer und damit attraktiver geworden.