

Worauf beim Ausscheiden eines Mitarbeiters geachtet werden muss

Datum: 25. März 2021

Beim Austritt eines Mitarbeiters aus einem Unternehmen gibt es nicht nur für den neuen Arbeitgeber bei der Weiterführung dieser betrieblichen Altersversorgung einige Punkte zu beachten.

Auch der ehemalige Arbeitgeber muss bei der Abmeldung des Mitarbeiters bei einer Direktversicherung/Pensionskasse einiges beachten, um keine unnötigen Haftungsrisiken zu generieren.

Hierzu finden Sie nachfolgend einen Auszug aus der Abschlussarbeit „Haftungsrisiken für Arbeitgeber bei Übernahme bestehender Versorgungs“ von Jonas Holl für den Studiengang Betriebswirt für betriebliche Altersversorgung.

In diesem Abschnitt wird detailliert auf einen dieser wichtigen Punkte, die versicherungsvertragliche Lösung, eingegangen.

Üblicherweise wird bei der betrieblichen Altersversorgung bei Ausscheiden eines Mitarbeiters die ratierliche Berechnungsmethode angewandt. Hierbei wird ein Quotient aus den möglichen und erreichten Dienstjahren gebildet.

Beispiel:

Alter bei Diensteintritt: 22 Jahre

Alter bei Dienstaustritt: 52 Jahre

Alter bei Rentenbeginn: 67 Jahre

Leistungszusage bei Rentenbeginn: 90.000,00 Euro

Formel: erreichte Dienstjahre / mögliche Dienstjahre

Erreichte Dienstjahre: $52-22 = 30$ Jahre

Mögliche Dienstjahre: $67-22 = 45$ Jahre

$30/45 = 2/3 \times 90.000,00 \text{ Euro} = 60.000 \text{ Euro}$

Somit hätte ein mit 22 Jahren eingetretener, und mit 52 Jahren ausgetretener Mitarbeiter einen Anspruch auf $2/3$ seiner ursprünglichen Versorgungsleistung.

Bei einer Zusage auf 90.000,00 Euro entspricht dies 60.000,00 Euro.

Hat der Arbeitgeber die Zusage über einen versicherungsförmigen Weg dargestellt und der Wert der Versicherung beläuft sich auf unter 60.000,00 Euro, haftet der Arbeitgeber für den Unterschiedsbetrag, auch wenn die Zusage auf betriebliche Altersversorgung nicht sofort bei Diensteintritt erteilt wurde, sondern erst später.

Wenn also die Zusage erst bei einem Alter des Mitarbeiters von 35 Jahren erteilt wurde und über eine Direktversicherung finanziert werden soll, ergeben sich bei Weiterführung des o.g. Beispiels folgende Werte:¹

Abschluss der Direktversicherung mit 35 Jahren

Monatlicher Beitrag: 149,25 Euro

Leistung mit 67 Jahren: 90.000,00 Euro

Wert der Versicherung bei Ausscheiden mit 52 Jahren: 37.061,41 Euro

Durch die relativ kurze Laufzeit wurde zum Zeitpunkt des Ausscheidens des Mitarbeiters nur ein Wert von 37.061,41 Euro erreicht. Ohne die versicherungsvertragliche Lösung anzuwenden, hätte der Mitarbeiter allerdings einen Anspruch auf 60.000,00 Euro, wodurch das Unternehmen eine Ausgleichszahlung in Höhe von 22.938,59 Euro leisten müsste.

Je nachdem wann die Zusage erteilt wurde, verändert sich auch die Lücke zwischen dem Anspruch des Mitarbeiters und dem Wert des Versicherungsvertrages. So wäre in o.g. Beispiel bei Zusage der Versorgung erst im Alter von 50 Jahren weit weniger als Versicherungswert vorhanden und es müssten fast die kompletten 60.000,00 Euro vom Arbeitgeber bezahlt werden.

Um dies zu verhindern, kann der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer, bei einer beitragsorientierten Leistungszusage oder einer Beitragszusage mit Mindestleistung, die versicherungsvertragliche Lösung erklären, um die Ansprüche des Arbeitnehmers auf den Wert der Versicherung zu begrenzen. Hierzu muss der Arbeitgeber allerdings einige Sachen beachten und Bedingungen erfüllen:

1.) Die Anspruchsbegrenzung muss in sachlichem und zeitlichem Zusammenhang mit dem Ausscheiden des Arbeitnehmers erklärt werden. Spätestens drei Monate nach Dienstaustritt.

Früher wurde die Anspruchsbegrenzung oftmals schon mit Erteilung der Zusage ausgesprochen und in der Versorgungszusage schriftlich erfasst. Durch ein Urteil des BAG vom 19.05.2016² muss diese Erklärung allerdings in sachlichem und zeitlichem Zusammenhang mit dem Austritt des Mitarbeiters stehen, um wirksam zu sein.

Mit Urteil vom 07.05.2020³ wurde diese Regelung wiederum geändert. Das BAG urteilte erneut und die Anspruchsbegrenzung wurde bei Direktversicherungen und Pensionskassen zur Standardlösung ernannt. Somit muss ein Arbeitgeber die Anspruchsbegrenzung nicht explizit gegenüber seinem ausgeschiedenen Mitarbeiter erklären. Dies ist v.a. in der täglichen Praxis sicherlich eine Entlastung für den Arbeitgeber, insbesondere im administrativen Bereich. Nichtsdestotrotz müssen weiterhin die sozialen Auflagen erfüllt werden, damit die versicherungsvertragliche Lösung Anwendung findet.

¹ Werte wurden mit einem Berechnungsprogramm einer großen deutschen Lebensversicherung berechnet

² BAG-Urteil vom 19.05.2016: 3 AZR 794/14

³ SGB-IV-Änderungsgesetzes (Beschlussempfehlung BT Drs 19/19037)

Diese sind:

2.) Es darf kein Beitragsrückstand vorhanden sein

Spätestens drei Monate nach Austritt des Mitarbeiters müssen alle fälligen Beiträge für die Versicherung beglichen sein.

3.) Der Vertrag darf nicht beliehen oder abgetreten sein

Sollte der Arbeitgeber die Direktversicherung des Arbeitnehmers während des Arbeitsverhältnisses beliehen oder abgetreten haben, muss er bei Eintritt des Leistungsfalls den Arbeitnehmer so stellen, als ob die Beleihung / Abtretung nicht stattgefunden hätte.

4.) Der Arbeitnehmer erhält unwiderrufliches Bezugsrecht

Eine Vereinbarung, die das Bezugsrecht bei Ausscheiden widerruft, ist nichtig. Ebenfalls zu beachten ist, dass wenn bei einer Direktversicherung kein unwiderrufliches Bezugsrecht an den Mitarbeiter ausgesprochen wird, PSV-Beiträge zu zahlen sind.

5.) Der Arbeitnehmer hat das Recht, die Versicherung mit privaten Mitteln weiterzuführen

Dies muss ebenfalls vom Arbeitgeber gegenüber der Versicherung erklärt werden, da die Versicherung hierfür das Einverständnis des Arbeitgebers benötigt.

6.) Sämtliche Überschussanteile von Beginn an zur Erhöhung der Leistung verwendet wurden

Bei manchen Tarifen, v.a. im Bereich der Berufsunfähigkeit, werden oftmals die Überschussanteile der Versicherungsgesellschaften dazu verwendet, um den Beitrag für die Berufsunfähigkeitsversicherung zu reduzieren. Dies führt allerdings dazu, dass die versicherungsvertragliche Lösung nicht mehr angewendet werden kann. Besonders bei Kombinationsverträgen, in denen sowohl das Alter (Rente), als auch Invalidität (Berufsunfähigkeit) abgesichert werden, kann es dadurch zu Haftungsproblemen führen, da wie oben beschrieben bei der ratierlichen Methode der Arbeitgeber so gut wie immer nachzahlen muss.

Ob die versicherungsvertragliche Lösung vom ehemaligen Arbeitgeber des neuen Mitarbeiters in Anspruch genommen wurde, ist vom neuen Arbeitgeber unbedingt zu prüfen. Falls der neue Arbeitgeber die bestehende Zusage unverändert übernimmt, übernimmt er auch die evtl. vorhandenen Haftungsrisiken des ehemaligen Arbeitgebers. Sollte dieser, oder ein anderer Arbeitgeber davor, es verpasst haben, die versicherungsvertragliche Lösung anzuwenden, haftet der neue Arbeitgeber, auch wenn der "Fehler" von einem früheren Arbeitgeber begangen wurde. Der vorherige Arbeitgeber kann sich dann entspannt zurücklehnen und der übernehmende Arbeitgeber muss eine durch das ratierliche Verfahren entstandene Lücke schließen.

Autor: Jonas Holl