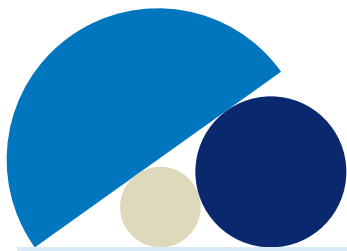


Die Direktversicherung – Einstandspflicht des Arbeitgebers

Bei einer Direktversicherung erteilt der Arbeitgeber eine arbeitsrechtliche Zusage. Damit haftet der Arbeitgeber für die Erfüllung der zugesagten Leistungen. Wann genau diese sogenannte Subsidiärhaftung zum Tragen kommt bzw. wie sie vermieden werden kann, wird in den nachfolgend aufgeführten Punkten beschrieben.



Was bedeutet Einstandspflicht?

Einstandspflicht bedeutet, dass der Arbeitgeber für die Erfüllung der von ihm arbeitsrechtlich zugesagten Leistungen einstehen muss. Dies ist in § 1 Abs. 1 Satz 3 des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) definiert. Sie gilt auch dann, wenn die Durchführung nicht direkt über ihn erfolgt, sondern über einen externen Versorgungsträger (z. B. über ein Unternehmen der Lebensversicherung). Die Einstandspflicht greift in diesem Falle, wenn der externe Versorgungsträger die Leistung nicht oder nicht vollständig erbringen kann.

Die Einstandspflicht gilt unabhängig davon, ob es sich um eine arbeitgeberfinanzierte Leistung handelt oder über eine Entgeltumwandlung finanziert wurde.

1. Vorzeitiges Ausscheiden des Arbeitnehmers mit unverfallbaren Anwartschaften

Im Falle eines vorzeitigen Ausscheidens des Arbeitnehmers aus dem Unternehmen gelten folgende Regelungen:

Beitragsorientierte Leistungszusage

Die Ansprüche des Arbeitnehmers aus der Versorgungszusage sind gemäß § 2 Abs. 5a BetrAVG begrenzt auf die Versicherungsleistungen, die sich aufgrund der Beitragszahlung des Arbeitgebers aus dem Versicherungsvertrag ergeben. Sind die gesetzlichen Voraussetzungen für die Unverfallbarkeit der Versorgung erfüllt, kann die sogenannte versicherungsvertragliche Lösung gemäß 2 Abs. 2 BetrAVG angewendet werden. Das bedeutet, dass die Versicherungsnehmerstellung auf den ausscheidenden Arbeitnehmer übertragen und der Versicherungsschein ausgehändigt wird.

Für die Nutzung der versicherungsvertraglichen Lösung sind folgende Voraussetzungen zu erfüllen, die in unseren Versorgungskonzepten standardmäßig vorgesehen sind:

- Dem Arbeitnehmer muss ein unwiderrufliches Bezugsrecht eingeräumt werden.
- Eine Abtretung oder Beleihung ist durch den Arbeitgeber rückgängig zu machen.
- Alle Überschüsse müssen seit Versicherungsbeginn nur zur Verbesserung der Versicherungsleistung verwendet worden sein.
- Der Arbeitnehmer hat das Recht, die Versicherung mit eigenen Beiträgen fortzusetzen.

Darüber hinaus müssen etwaige Beitragsrückstände ausgeglichen werden.

Sind diese Voraussetzungen erfüllt, ist der Arbeitgeber von weiteren Verpflichtungen entbunden. Die Einstandspflicht des Arbeitgebers begrenzt sich immer nur auf die Leistung aus der Versicherung.

Beitragszusage mit Mindestleistung

Die Ansprüche des Arbeitnehmers aus der Versorgungszusage sind gemäß § 2 Abs. 5b BetrAVG begrenzt auf das ihm planmäßig zuzurechnende Versorgungskapital auf der Grundlage der bis zu seinem Ausscheiden geleisteten Beiträge (Beiträge und die bis zum Eintritt des Versorgungsfalls erzielten Erträge).

Die Versicherungsnehmerstellung wird auf den ausscheidenden Arbeitnehmer übertragen. **Die versicherungsvertragliche Lösung gemäß § 2 Abs. 2 BetrAVG ist bei der Beitragszusage mit Mindestleistung allerdings nicht anwendbar.** Das heißt, die Versorgungszusage kann vom Arbeitgeber nicht auf die Leistung aus dem Versicherungsvertrag reduziert werden. Er haftet somit weiterhin bei Ablauf der Versicherung mindestens für die Erbringung der Mindestleistung.

Wählt der Arbeitgeber einen Tarif, der die gesetzlich geforderte Mindestleistung (siehe Punkt 4) sicherstellt, beschränkt sich die Haftung des Arbeitgebers auf genau diese Leistung.

Wählt der Arbeitgeber dagegen einen Tarif ohne oder mit einer reduzierten Garantieleistung, können unvorhersehbare Kapitalmarktentwicklungen dazu führen, dass die Versicherungsleistung nicht ausreicht, um die zugesagte Mindestleistung sicherzustellen. In diesem Fall haftet der Arbeitgeber in Höhe des Differenzbetrages.

2. Regelmäßige Anpassung der Leistungen (Anpassungsprüfungspflicht)

Aus § 16 Betriebsrentengesetz resultiert die grundsätzliche Verpflichtung des Arbeitgebers alle drei Jahre die laufende Versorgungsleistung hinsichtlich einer Anpassung zu überprüfen.

Beitragsorientierte Leistungszusage

Diese Verpflichtung entfällt gemäß § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG, wenn sämtliche Überschüsse zur Leistungserhöhung verwendet werden.

Durch die Verwendung der Überschussverwendungsform „Bonusrente“, die bei unseren Versorgungskonzepten standardmäßig hinterlegt ist, wird eine Nachschusspflicht des Arbeitgebers ausgeschlossen.

Beitragszusage mit Mindestleistung

Die Anpassungsprüfungspflicht entfällt bei der Beitragszusage mit Mindestleistung (§ 16 Abs. 3 Nr. 3 BetrAVG).

3. Insolvenz des externen Versorgungsträgers

Grundsätzlich greift die Einstandspflicht des Arbeitgebers auch dann, wenn der externe Versorgungsträger ausfällt oder aufgrund einer wirtschaftlichen Notlage die geschuldete Leistung nicht in voller Höhe erbringen kann. Dieses Haftungsrisiko wird durch verschiedene Absicherungsmechanismen minimiert.

Liegt dem Versorgungskonzept eine konventionelle- oder fondsgebundene Rentenversicherung zugrunde, erfolgt die Sicherstellung der garantierten Leistung über die Zurich Deutscher Herold Lebensversicherung AG (ZDHL) als externer Versorgungsträger. Die ZDHL unterliegt bezüglich der Kapitalanlagen und der Sicherstellung einer dauernden Erfüllbarkeit ihrer Leistungsverpflichtungen der umfangreichen staatlichen **Aufsicht durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin)**.

Darüber hinaus ist unsere **Anlagepolitik langfristig ausgelegt und wird maßgeblich durch ein professionelles Anlage- und Risikomanagement** gestützt. Hierdurch wird sichergestellt, dass auch bei ungünstiger Entwicklung der Kapitalmärkte die ausgesprochenen Garantien erfüllt werden.

Schließlich sind Kunden über einen **gesetzlichen Sicherungsfonds** abgesichert, wenn es trotz der strengen Aufsicht dennoch zu einem sogenannten Sicherungsfall bei einem Lebensversicherer kommt. Mit Einführung dieses Sicherungsfonds wurden die Aufgaben und Befugnisse auf die Protektor Lebensversicherungs-AG übertragen. Er tritt ein, wenn ein Versicherungsunternehmen den Verpflichtungen gegenüber den Versicherten dauerhaft nicht mehr nachkommen kann. Finanziert wird er durch die Beiträge seiner Mitglieder und er steht ebenfalls unter der Aufsicht der Bundesanstalt für Finanzdienstleistung (BaFin).

In Deutschland tätige Lebensversicherungsunternehmen sind verpflichtet, dem Sicherungsfonds beizutreten.

4. Mindesthöhe der zugesagten Leistung

Die (Mindest-)höhe der Leistung zum Rentenbeginn wird je nach Art der arbeitsrechtlichen Zusage unterschiedlich ermittelt:

Beitragsorientierte Leistungszusage

Bei der beitragsorientierten Leistungszusage vereinbaren Arbeitnehmer und Arbeitgeber, dass die Beiträge in eine Versicherung eingezahlt und gemäß dem gewählten Versicherungstarif verwendet werden. Die Zusage entspricht den vereinbarten Leistungen des Versicherungstarifs. Eine gesetzliche Verpflichtung für eine Garantie der eingezahlten Beiträge lässt sich aus der Definition nach § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG nicht ableiten.

Das in unseren Versorgungskonzepten angewendete Verfahren für die Kalkulation der garantierten Leistung im Erlebensfall basiert auf einem in der Versicherungsbranche üblichen und anerkannten Verfahren.

In der konventionellen Rentenversicherung wird hierbei der so genannte Sparbeitrag (gezahlter Beitrag des Kunden abzüglich Kosten) jährlich in Höhe des aktuell gültigen Höchstrechnungszinses von zurzeit 0,25 % jährlich verzinst.

In unseren fondsgebundenen Produkten garantieren wir zum Rentenbeginn eine Leistung im Erlebensfall. Die Höhe der garantierten Leistung ergibt sich aus der Beitragssumme abzüglich der anfallenden Kosten des Vertrages. Alternativ hierzu kann auch eine Garantie in Höhe von 70% der eingezahlten Beiträge für die Hauptversicherung vereinbart werden. Bei beiden Garantioptionen ist die garantierte Leistung stets geringer als die Summe der eingezahlten Beiträge. Dadurch kann im Gegenzug ein höherer Anteil in der Fondsanlage bzw. in Aktien investiert werden. Dies ist ein wesentlicher Faktor für eine höhere Chance auf Rendite.

Egal ob fondsgebundenes- oder konventionelles Rentenprodukt: in unseren Versorgungskonzepten einer beitragsorientierten Leistungszusage bieten wir adäquate und an das aktuelle Marktumfeld angepasste Garantien an, die den maßgeblichen Anforderungen entsprechen.

Beitragszusage mit Mindestleistung

Bei einer Beitragszusage mit Mindestleistung nach § 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG vereinbaren Arbeitnehmer und Arbeitgeber, dass für Leistungen zur Altersversorgung zum Ende der Laufzeit der Versicherung das planmäßig zuzurechnende Versorgungskapital auf der Grundlage der gezahlten Beiträge (Beiträge und die daraus erzielten Erträge), mindestens aber die Summe der zugesagten Beiträge, soweit sie nicht rechnungsmäßig für einen biometrischen Risikoausgleich verbraucht wurden, zur Verfügung zu stellen ist.

Zur Vermeidung von Haftungsrisiken für den Arbeitgeber sollte das Versorgungskonzept eine Beitragsgarantie mindestens in der vorstehend genannten Höhe beinhalten.