**Dringender Handlungsbedarf für Arbeitgeber bei Ausscheiden bzw. Einstellung eines Arbeitnehmers mit Direktversicherung als BOLZ**

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit informiere ich Sie über ein aktuelles Urteil des Bundesarbeitsgerichts, das große Auswirkungen auf Direktversicherungen als beitragsorientierte Leistungszusage (BOLZ) hat. Ausgenommen davon sind Direktversicherungen mit einer Beitragszusage mit Mindestleistung (BZML-Tarife).

Das Bundesarbeitsgericht (Urteil vom 19.5.2016, 3 AZR 794/14) hat die bisher marktübliche Vorgehensweise zur versicherungsvertraglichen Lösung bei Direktversicherungen wie Pensionskassen für unwirksam erklärt. Daher müssen alle Arbeitgeber ihre Prozesse an die neue Rechtslage anpassen.

**1. Worum geht es?**

Das Betriebsrentengesetz geht in § 2 Abs. 1 BetrAVG grundsätzlich davon aus, dass sich die Höhe der Anwartschaft bei Ausscheiden in allen Durchführungswegen zeitratierlich bemisst (die sogenannte

m-/n-tel-Quotierung).

Durch eine Ausnahmeregelung für die sog. Beitragsorientierte Leistungszusage in § 2 Abs. 2 S. 2 ff BetrAVG kann der bisherige Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen statt der Quotierung die Ansprüche des ausscheidenden Arbeitnehmers auf den Wert des Versicherungsvertrags begrenzen. Diese Anspruchsbegrenzung ist auch als versicherungsvertragliche Lösung oder versicherungsförmige Lösung bekannt.

Die versicherungsvertragliche Lösung vermeidet Einstandspflichten des bisherigen Arbeitgebers,

die sich ansonsten fast immer realisieren. Besonders deutlich ist die Differenzhaftung z.B.

- bei einer Differenz zwischen Diensteintritt und späterem Abschluss des

Direktversicherungsvertrages.

- bei der Zusage von Berufsunfähigkeitsrenten

**2. Was ändert sich durch das Urteil?**

Neu ist, dass der Arbeitgeber immer bei Ausscheiden umgehend tätig werden muss. Untätigkeit führt unweigerlich zur Quotierung und damit zur Nachhaftung des Arbeitgebers. Das liegt an dem nun vom Bundesarbeitsgericht neu festgelegten Vorgehen.

Denn zukünftig muss die Erklärung des bisherigen Arbeitgebers zur Anspruchsbegrenzung nachweislich in unmittelbaren zeitlichen und sachlichen Zusammenhang mit dem Ausscheiden des Arbeitnehmers erfolgen (spätestens drei Monate danach). Da die Richter ausdrücklich von einer empfangsbedürftigen Willenserklärung ausgehen, muss der Empfang der Erklärung auch nachweisbar sein. Es reicht also nicht mehr die Abgabe der Erklärung z.B. im Versicherungsvertrag oder in der Entgeltumwandlungsvereinbarung.

Ebenfalls neu ist, dass in der Erklärung, die seitens des Arbeitgebers gegenüber der Versicherung abzugeben ist, der konkrete Zeitpunkt des Ausscheidens genannt werden muss. Hier reicht also nicht mehr die Erklärung des Arbeitgebers an den Versicherer im Antrag oder im Gruppenvertrag aus. In jedem Einzelfall muss die Erklärung neu abgegeben werden.

Ein neuer Arbeitgeber muss sich ebenfalls auf das neue Urteil einstellen, damit er nicht die Einstandspflicht für den quotierten Teil vom alten Arbeitgeber "übernimmt". Eine private Fortführung durch den Arbeitnehmer oder auch ein zwischenzeitlicher Versicherungsnehmer-Wechsel hat für die Einstandspflicht keine Bedeutung.

Sollten Sie zu den obigen Punkten Beratungsbedarf haben, dann kann ich Sie gerne unterstützen.

Die obigen Ausführungen gelten sinngemäß auch für Pensionskassenverträge.