

Informationen für Arbeitgeber | Informationen für Beraterinnen und Berater

Zusagen in der betrieblichen Altersversorgung Fragen und Antworten zur beitragsorientierten Leistungszusage (boLZ) und Beitragszusage mit Mindestleistung (BZML)

Das Versorgungswerk MetallRente wird 2023 das bestehende Produktangebot zur tarifvertragskonformen Umsetzung der betrieblichen Altersversorgung um zusätzliche Angebote mit beitragsorientierten Leistungszusagen (boLZ) in der Direktversicherung erweitern. Hintergrund dieser zusätzlichen Angebote ist das Niedrigzinsumfeld, das alle führenden Anbieter dazu veranlasst hat, Neuabschlüsse in der Direktversicherung auf beitragsorientierte Leistungszusagen mit Garantien unterhalb von 100% des Beitragserhalts umzustellen. So bieten reduzierte Garantien in der Direktversicherung für Beschäftigte wie Arbeitgeber erhöhte Spielräume für die Kapitalanlage, die zu höheren Leistungen und der Reduzierung von Haftungsrisiken führen kann. Dies wird auch durch besonders günstige Konditionen im Rahmen unseres Versorgungswerks unterstützt, denn niedrige Kosten tragen effektiv zu höheren Leistungen bei. Im Kern des Produktangebotes steht zudem auch 2023 weiterhin der MetallPensionsfonds zur Umsetzung der Beitragszusage mit Mindestleistung zur Verfügung.

Inhalte im Überblick

1. ENTSPRECHEN DIE ANGEBOTE DES VERSORGUNGSWERKS METALLRENTE DEN VORGABEN DER TARIFVERTRÄGE IN DER METALL- UND ELEKTROINDUSTRIE?.....2
2. WORIN BESTEHT DER UNTERSCHIED ZWISCHEN EINER BEITRAGSZUSAGE MIT MINDESTLEISTUNG (BZML) UND EINER BEITRAGSORIENTIERTEN LEISTUNGSZUSAGE (BOLZ) FÜR SIE ALS ARBEITGEBER? WIE WIRKEN SICH GGF. UNTERSCHIEDLICHE GARANTIE-NIVEAUS MIT BLICK AUF MÖGLICHE HAFTUNGS-RISIKEN AUS?2
3. WEITERE WICHTIGE UNTERSCHIEDE ZWISCHEN BEITRAGSORIENTIERTEN LEISTUNGSZUSAGEN (BOLZ) UND BEITRAGSZUSAGEN MIT MINDESTLEISTUNGEN (BZML) IM ÜBERBLICK..... 4
4. IN IHREM UNTERNEHMEN BESTEHT EINE BETRIEBSVEREINBARUNG ODER GESAMTZUSAGE ZUR BAV. WAS MÜSSEN SIE BEACHTEN?.....5
5. SIE HABEN BETRIEBSRENTENZUSAGEN AUF BASIS VON ENTGELTUMWANDLUNGSVEREINBARUNGEN GETROFFEN. WAS MÜSSEN SIE BEACHTEN?5
6. SIE HABEN EINE VERSORGUNGSORDNUNG IM SINNE ARBEITGEBERSEITIGER VERSORGUNGSGRUNDSÄTZE (OHNE BETRIEBSRAT) FÜR DIE BAV IN IHREM UNTERNEHMEN ERLASSEN. WAS MÜSSEN SIE BEACHTEN?5
7. WAS MÜSSEN UND KÖNNEN SIE ALS ARBEITGEBER DARÜBER HINAUS GESTALTEN?6

1. Entsprechen die Angebote des Versorgungswerks MetallRente den Vorgaben der Tarifverträge in der Metall- und Elektroindustrie?

Ja. Die Tarifverträge überlassen dem Arbeitgeber die Gestaltung der Zusage im Unternehmen. Bietet der Arbeitgeber kein Angebot des Versorgungswerks MetallRente an, muss ein anderes Angebot in Kosten und Leistungen mindestens dem Standard der MetallDirektversicherung entsprechen. Hinsichtlich der Höhe der Versorgungsleistungen muss sichergestellt sein, dass alle Überschüsse bzw. Erträge der Kapitalanlage zur Erhöhung der Versorgungsleistungen des Begünstigten verwendet werden. Im Rahmen des Angebots PROFIL ist zudem auch künftig die Riester-Fähigkeit in der Direktversicherung gewährleistet.

2. Worin besteht der Unterschied zwischen einer Beitragszusage mit Mindestleistung (BZML) und einer beitragsorientierten Leistungszusage (boLZ) für Sie als Arbeitgeber? Wie wirken sich ggf. unterschiedliche Garantieniveaus mit Blick auf mögliche Haftungsrisiken aus?

Beide Zusagearten sind im BetrAVG geregelt und beschreiben den Verpflichtungsumfang des Arbeitgebers hinsichtlich der arbeitsrechtlich geschuldeten Leistung.

Eine **beitragsorientierte Leistungszusage** (§ 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG) liegt vor, wenn der Arbeitgeber dem Beschäftigten **eine bestimmte Leistung** verspricht, die aus den zugesagten und gezahlten Beiträgen resultiert.

Bei einer **Beitragszusage mit Mindestleistung** (§ 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG) verpflichtet sich der Arbeitgeber, dem Beschäftigten **ein Versorgungskapital** auf der Grundlage der gezahlten Beiträge und der daraus erzielten Erträge zu gewähren, **mindestens** aber die Summe der zugesagten Beiträge, soweit sie nicht rechnungsmäßig für einen biometrischen Risikoausgleich verbraucht wurden (sog. Kapitalerhalt). Wichtig ist, dass sich das Gebot der Mindestleistung nach § 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG nur auf die Altersleistung bezieht (also nicht auf eine ggf. auch zugesagte Hinterbliebenen- oder Invalidenleistung).

Bei richtiger Gestaltung der arbeitsrechtlichen Zusage verweist diese immer auf die vom Versorgungsträger garantierte Leistung, so dass – unabhängig von der Zusageart – stets ein Gleichlauf zwischen der arbeitsrechtlichen Verpflichtung und den versicherungsvertraglichen Ansprüchen besteht. Deshalb kommt der Wahl eines leistungsstarken Versorgungsträgers auch eine besonders große Bedeutung zu.

Vor diesem Hintergrund ist rechtlich zu beachten:

Der Arbeitgeber haftet grundsätzlich für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen – auch dann, wenn die Durchführung extern wie über das Versorgungswerk MetallRente oder einen Lebensversicherer erfolgt (sog. Einstandspflicht nach § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG).

Für den Fall, dass das erforderliche Versorgungskapital für die Versorgungsleistung aus einer **Beitragszusage mit Mindestleistung** (BZML) zum Rentenbeginn geringer als die Summe der eingezahlten Beiträge ausfiele, stünde der Arbeitgeber wegen der gesetzlich vorgeschriebenen Mindestleistung dieser Zusageart in der Pflicht, die entstandene Differenz auszugleichen.

Im Falle des MetallPensionsfonds kann der Beitragserhalt durch den Pensionsfonds rechtlich garantiert und das arbeitsrechtliche (Rest-)Risiko damit ausgeschlossen werden. Die Beitragszusage mit Mindestleistung wird deshalb auch 2023 im Durchführungsweg MetallPensionsfonds angeboten. Der 2001 neu geschaffene Durchführungsweg Pensionsfonds wurde vom Gesetzgeber von vornherein dahingehend privilegiert, dass eine deutlich chancenorientiertere Kapitalanlage möglich ist. Entsprechend investiert der MetallPensionsfonds bis zu 80% der Beiträge im Rahmen des exklusiven MetallRente.Fondsportfolios breit über verschiedene Anlageklassen und setzt dabei ein umfangreiches, modernes Risikomanagement um. Im Rahmen des Kapitalanlageausschusses wachen auch die Gesellschafter, Gesamtmetall und IG Metall, mit Sachverständigen Dritten und dem Versorgungswerk über Performance und Verpflichtungen und treffen gemeinsam alle maßgeblichen Entscheidungen, z.B. hinsichtlich der strategischen Allokation. Starke Renditen und kontinuierliches Wachstum sichern nicht nur gute Leistungen von Beschäftigten, sondern mindern auch effektiv etwaige Haftungsrisiken für Arbeitgeber. Auf der Homepage von MetallRente können Sie bei Interesse auch selbst jederzeit die Monats-, Halbjahres- und Jahresberichte des MetallPensionsfonds wie auch des MetallRente.Fondsportfolio einsehen.

Bei Vereinbarung einer **beitragsorientierten Leistungszusage** (boLZ) sieht der Gesetzgeber im BetrAVG kein bestimmtes Garantieniveau vor und es ist derzeit rechtlich offen, ob hier ebenfalls eine Mindestleistung vorzusehen ist und ggf. in welcher Höhe. Somit besteht möglicherweise ein Haftungsrisiko, wenn Arbeitgeber mit ihren Beschäftigten die Entgeltumwandlung z.B. mittels einer boLZ mit Garantieniveaus von 90%, 80% oder gar 60% vereinbaren und im Versicherungsverlauf bis zum Rentenbeginn eine Differenz zwischen den eingezahlten Beiträgen und der Leistung des Versorgungsträgers entstehen sollte.

Um Haftungsrisiken effektiv zu minimieren, kommt es deshalb auf die Wahl besonders leistungsstarker und gut ausbalancierter Betriebsrentenangebote an. Die Qualitätsmerkmale, durch die sich konkret das Direktversicherungsangebot der MetallRente auszeichnet, sind:

- **Niedrige Kosten:** Je niedriger die Kostenbelastung der eingezahlten Beiträge, desto geringer das Risiko zu Beginn der Leistungsphase unterhalb eines Beitragserhalts zu liegen, weil auch Erträge zu größeren Teilen direkt leistungserhöhend wirken.
- **Investmentanteil:** Ein abgesenktes Garantieniveau kann seine Stärken nur dann ausspielen, wenn mehr Beitragsanteile chancenreich investiert werden, d.h. die Fondsquote sollte nachvollziehbar zur Höhe der Garantie passen.
- **Kapitalanlage:** Die Beiträge sollten in Anlagevehikel investiert werden, die auch nachweislich renditestark sind. Das sind Investitionen möglichst in Aktien oder Fonds, die ihre Werthaltigkeit bereits unter Beweis gestellt haben. So hat z.B. das MetallRente.Fondsportfolio per 30.11.2022 jährlich eine durchschnittliche Rendite von 4,5% seit Auflage 2003 erwirtschaftet – durch Finanzkrise, Schuldenkrise, Corona-Pandemie und die aktuellsten Entwicklungen in Europa hinweg.
- **Seriöse Annahmen:** Häufig werden am Markt für Modellrechnungen zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses Wertentwicklungen unterstellt, die auf

optimistischen Anlageszenarien basieren. Hier sollte gelten, dass in Aussicht gestellte Leistungen auch unter eher konservativen Annahmen auskömmlich und attraktiv sind.

Das Versorgungswerk MetallRente bietet 2023 beitragsorientierte Leistungszusagen (boLZ) mit Garantieniveaus von mindestens¹ 90% oder 80% für leistungstärkere Angebote im Rahmen der MetallDirektversicherung an. Dafür haben wir übergreifend unsere sehr guten Konditionen nochmals verbessert und konnten als Marktführer in unseren Branchen Kosten senken – für alle Unternehmen unabhängig von der Betriebsgröße. Je nach Angebot werden Beiträge in den Sicherungsvermögen unserer starken Partner und im MetallRente.Fondsportfolio investiert. Mit dieser Kombination von Garantieniveaus, Kapitalanlage und Konditionen bietet das Versorgungswerk eine am Markt einzigartige Rendite-Risiko-Balance für starke Betriebsrenten mit effektiv minimierten Haftungsrisiken.

3. Weitere wichtige Unterschiede zwischen beitragsorientierten Leistungszusagen (boLZ) und Beitragszusagen mit Mindestleistungen (BZML) im Überblick

a. Rentenanpassung

Nach § 16 Abs. 1 BetrAVG hat der Arbeitgeber alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Betriebsrentenleistungen zu prüfen und diese dann i. d. R. auch durchzuführen.

Anpassungsprüfung bei der beitragsorientierten Leistungszusage

Die Anpassungsprüfungs- und Anpassungspflicht des Arbeitgebers entfällt bei Direktversicherung und Pensionskasse in der Form der beitragsorientierten Leistungszusage nach § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG, wenn ab Rentenbeginn (bei Entgeltumwandlung auch in der Anwartschaftszeit) sämtliche auf den Rentenbestand entfallenden Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet werden oder eine jährliche Rentensteigerung um min. 1% garantiert wird (§ 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG).

Im Rahmen der boLZ-Angebote von MetallRente entfällt die Anpassungsprüfung für den Arbeitgeber dadurch, dass die Rentenart der sogenannten „Zusatzrente“ fest vereinbart ist und die Betriebsrentenleistung jährlich garantiert um die zugewiesenen Überschüsse erhöht wird. Beschäftigte können sich stattdessen auch für die garantierte Steigerung von jährlich 1% entscheiden. Für den Arbeitgeber entstehen in beiden Varianten keine Aufwände und keine Risiken. Auch in der Rentenphase profitieren Rentner zusätzlich weiterhin von Überschüssen über niedrige, garantierte Steigerungen hinaus, wenn sie diese einschließen sollten.

Anpassungsprüfung bei der Beitragszusage mit Mindestleistung

¹ Ein Mindestgarantieniveau von 90%, das durch die Überschussbeteiligung stetig erhöht wird, bietet das Angebot PROFIL. Im Angebot CHANCE bestehen die Garantieniveaus fix während der gesamten Ansparphase. Das Garantieniveau erhöht sich dynamisch, wenn das Gesamtkapital der Police (Anteile in den Sicherungsvermögen und am MetallRente.Fondsportfolio) bestimmte Schwellenwerte überschreitet, i.W. bei sehr guter Entwicklung der Kapitalanlage.

Bei der Erteilung einer Beitragszusage mit Mindestleistung ist von vornherein keine Anpassungsprüfung notwendig (§ 16 Abs. 3 Nr. 3 BetrAVG).

b. Portabilität: Wechsel von Beschäftigten zu einem anderen Arbeitgeber

Ein Beschäftigter mit bAV möchte Ihr Unternehmen verlassen und die Betriebsrente bei einem neuen Arbeitgeber fortführen. Besteht ein Problem, wenn der Übertragungswert unter den eingezahlten Beiträgen liegt? Nein. Ein Unterschreiten der Beitragssumme ist weder bei der beitragsorientierten Leistungszusage noch bei der Beitragszusage mit Mindestleistung ein Problem. Der Gesetzgeber hat den Übertragungswert in § 4 Abs. 5 BetrAVG geregelt. Im Bereich der versicherungsförmigen Durchführungswege ist dies – für alle Zusagearten – das gebildete Kapital zum Zeitpunkt der Übertragung und nicht die Summe der gezahlten Beiträge. Der Gesetzgeber hat ferner in § 4 Abs. 6 BetrAVG klar geregelt, dass mit der vollständigen Übertragung dieses Übertragungswertes die Zusage des ehemaligen Arbeitgebers erlischt.

Für den neuen Arbeitgeber gilt § 4 Abs. 2 Nr. 2 bzw. Abs. 3 Satz 3 BetrAVG. Hiernach ist der neue Arbeitgeber verpflichtet, eine neue wertgleiche Zusage zu erteilen. Bezugspunkt für die Wertgleichheit ist der Übertragungswert. Übertragen auf den Vorgang der Portabilität bedeutet dies nichts anderes, als dass der Übertragungswert in voller Höhe – also ohne Abzüge – in einen neuen (versicherungsmathematisch kalkulierten Tarif) einzubringen ist. Dies wird im Rahmen des Versorgungswerks MetallRente auch ebenso umgesetzt und ist für den aktuellen wie neuen Arbeitgeber vollkommen rechtssicher.

4. In Ihrem Unternehmen besteht eine Betriebsvereinbarung oder Gesamtzusage zur bAV. Was müssen Sie beachten?

In diesem Fall sollten Sie unbedingt prüfen, ob zur Zusageart sowie auch zur Höhe der Versorgungsleistungen Vereinbarungen getroffen worden sind, ggf. auch ob ein Durchführungsweg oder konkrete Angebote festgelegt worden sind. Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht, wenn sich eine Veränderung hinsichtlich der Versorgungszusage ergibt.

5. Sie haben Betriebsrentenzusagen auf Basis von Entgeltumwandlungsvereinbarungen getroffen. Was müssen Sie beachten?

Bei bestehenden Entgeltumwandlungsvereinbarungen ergibt sich für Sie kein Änderungsbedarf. Bestandszusagen und -verträge sind von Änderungen für die Zukunft nicht betroffen. Der Versorgungsträger und Sie erfüllen gegenüber den Bestandsverträgen weiterhin alle Vereinbarungen. Wandeln Beschäftigte Entgelt zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung um, empfehlen wir, dies im Rahmen einer Entgeltumwandlungsvereinbarung zu dokumentieren, die beide Seiten unterschrieben im Original erhalten. Hierfür stellen wir Ihnen auch ein Musterformular zur Verfügung.

6. Sie haben eine Versorgungsordnung im Sinne arbeitgeberseitiger Versorgungsgrundsätze (ohne Betriebsrat) für die bAV in Ihrem Unternehmen erlassen. Was müssen Sie beachten?

Mit der Zusammenfassung von Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung im Unternehmen mit Hilfe einer Versorgungsordnung können Sie freiwillig insbesondere für externe Berater, Personalabteilung sowie auch Beschäftigte diese Regelungen transparent machen. Versorgungsordnungen haben rechtlich aber keine Bedeutung, wenn nicht durch eine kollektiv- oder individualrechtliche Zusage auf diese Bezug genommen wird (siehe auch Ziff. 4 und 5).

Werden im Rahmen Ihres Angebots die Zusagearten verändert und wollen Sie dies mittels Versorgungsordnung festhalten, sollten Sie hier ggf. auf Aktualisierungsbedarfe hin prüfen. Ihre Beraterin bzw. Ihr Berater kann Sie hierbei unterstützen.

7. Was müssen und können Sie als Arbeitgeber darüber hinaus gestalten?

Der Arbeitgeber bestimmt in jedem Fall den Durchführungsweg im Rahmen seiner Arbeitgebererklärung, die den Gruppenvertrag begründet. Es können auch mehrere Durchführungswege angeboten werden.

Darüber hinaus kann der Arbeitgeber kollektiv auch festlegen, ob und in welcher Weise Beschäftigte auch biometrische Risiken (wie Berufsunfähigkeit, Hinterbliebene) absichern dürfen und ggf. welche Angebote im Rahmen des gewählten Durchführungswegs den Beschäftigten zur Wahl zur Verfügung stehen. Es ist also möglich, dass der Arbeitgeber vorgibt, dass sich Beschäftigte nur für ein Angebot mit z.B. mindestens 90%-igen Garantieniveau entscheiden können. Hierzu sollten Sie sich am besten passend für Ihre Belegschaft beraten lassen, da in der Regel nicht jedes Angebot für alle Beschäftigten gleichermaßen attraktiv ist, aufgrund der Kapitalanlagechancen und -risiken nicht alle unsere Angebote für alle Altersgruppen offen stehen und damit auch die Wertschätzung der Mitarbeiter unterschiedlich ausfallen kann.

Wenn Sie 2023 die neue Angebotsgeneration in der MetallDirektversicherung nutzen möchten, empfehlen wir Ihnen, dies über eine neue Arbeitgebererklärung oder einen Nachtrag zu Ihrem bestehenden Gruppenvertrag mit MetallRente zu dokumentieren. Über diese Anpassung Ihres Gruppenvertrags setzen Sie dann direkt alle Regelungen um, die für neue Beschäftigte ab 2023 gelten sollen. Dafür stellen wir Ihnen auch ein Musterformular zur Verfügung.

Ihre Beraterin oder Ihr Berater hilft Ihnen hierzu gerne weiter.