

Einstandspflicht des Arbeitgebers bei der betrieblichen Altersversorgung

In der betrieblichen Altersversorgung tauchen immer häufiger Begriffe wie „Durchgriffshaftung“ oder „Subsidiärhaftung“ auf. Was verbirgt sich hinter diesen Begriffen?

Unter Durchgriffs- oder Subsidiärhaftung wird die Verpflichtung des Arbeitgebers verstanden, für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen einzustehen. Diese Verpflichtung trifft den Arbeitgeber auch dann, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn erfolgt, sondern er sich eines externen Versorgungsträgers (Lebensversicherungsunternehmen, Pensionskasse, Pensionsfonds oder Unterstützungskasse) bedient und dieser die zugesagte Leistung nicht oder nicht vollständig erbringen kann. Die Subsidiärhaftung gilt auch für eine durch Entgeltumwandlung finanzierte Versorgung.



Die Einstandspflicht des Arbeitgebers ist im Betriebsrentengesetz normiert (§ 1 Abs. 1 Satz 3) und stellt eine zwingende Regelung dar. Das heißt, sie kann nicht durch eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer verändert oder ausgeschlossen werden.

Folgende Fallkonstellationen werden vor dem Hintergrund der Einstandspflicht des Arbeitgebers näher betrachtet:

1. Vorzeitiges Ausscheiden mit unverfallbaren Anwartschaften

Unsere Versorgungskonzepte bei der **Direktversicherung** und der **Pensionskasse**¹ in Form von **Leistungszusagen** und **beitragsorientierten Leistungszusagen** sind standardmäßig darauf abgestellt, dass für den Fall des Ausscheidens eines Arbeitnehmers mit unverfallbaren Anwartschaften die **sog. Anspruchsbegrenzung** auf die Deckungsmittel der Versicherung oder der Pensionskasse eintritt und dementsprechend keine Nachschusspflicht des Arbeitgebers entsteht.

Die Anwendung dieser Anspruchsbegrenzung setzt voraus, dass verschiedene gesetzliche Auflagen erfüllt sind. So muss spätestens drei Monate nach dem Ausscheiden das Bezugsrecht unwiderruflich sein und eine Abtretung, Beleihung oder ein Beitragsrückstand durch den Arbeitgeber rückgängig gemacht werden (gilt für eine Direktversicherung). Darüber hinaus müssen die Überschussanteile nach dem Versicherungsvertrag von Anfang an ausschließlich zur Verbesserung der Versicherungsleistung verwendet werden und dem Arbeitnehmer ist das Recht zur Fortsetzung der Versicherung mit eigenen Beiträgen einzuräumen, wenn er aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

Wird nicht die Anspruchsbegrenzung gewählt, so berechnet sich die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft des Arbeitnehmers nach dem sog. ratierlichen Verfahren. Danach wird die tatsächliche Betriebszugehörigkeit ins Verhältnis gesetzt zur möglichen Betriebszugehörigkeit, d. h. zu der Zeit vom Eintritt in das Unternehmen bis zum Erreichen der in der Zusage vorgesehenen Altersgrenze. Der dadurch errechnete Unverfallbarkeitsfaktor wird mit dem zugesagten Leistungsanspruch multipliziert.

Bei Pensionskassen- und Direktversicherungszusagen ist es möglich, dass die zugesagten, ratierlich berechneten Versorgungsleistungen bei Eintritt des Versorgungsfalles noch nicht ausfinanziert sind, wenn der Arbeitnehmer mit gesetzlich unverfallbaren Anwartschaften vorzeitig ausscheidet. Erfolgt keine Anspruchsbegrenzung, so kann es folglich zu einer Nachschusspflicht des Arbeitgebers kommen.

¹ Neue Gruppenverträge zur Allianz Pensionskasse werden bereits seit 2019 nicht mehr angenommen.

Liegt eine **Beitragszusage mit Mindestleistung** vor, so ist gesetzlich vorgesehen, dass mindestens die Summe der bis zum Ausscheiden zugesagten Beiträge, soweit sie nicht rechnungsmäßig für einen biometrischen Risikoausgleich verbraucht wurden, als unverfallbarer Anspruch bestehen bleibt.

Bei der Wahl der entsprechenden Tarife² wird die erforderliche Mindestleistung durch die Allianz bei den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds³ (nur bei diesen Durchführungswegen ist eine Beitragszusage mit Mindestleistung möglich) garantiert, so dass eine Nachschusspflicht auch hier ausgeschlossen ist.

Wird für die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung die Allianz **Unterstützungskasse** APM oder die **Pensionszusage** gewählt, so ist für die **Entgeltumwandlung** und für die **beitragsorientierte Leistungszusage** standardmäßig eine Anspruchsbegrenzung auf die erreichte Anwartschaft auf Leistungen aus den bis dahin umgewandelten Entgeltbestandteilen bzw. Beiträgen vorgesehen⁴. Folglich ist auch hier eine Nachschusspflicht des Arbeitgebers ausgeschlossen.

2. Geschuldete Beiträge werden nicht in voller Höhe gezahlt

Eine Einstandsverpflichtung kann dann eintreten, wenn der Arbeitgeber die geschuldeten Beiträge oder Zuwendungen an den externen Versorgungsträger (Pensionskasse, Direktversicherung, Unterstützungskasse, Pensionsfonds) nicht oder nicht in der vereinbarten Höhe entrichtet.

Aufgrund der Subsidiärhaftung hat der Arbeitgeber für die aufgrund der unzureichenden Dotierung entstandene Minderleistung einzustehen.

3. Insolvenz des externen Versorgungsträgers

Bei einer Versorgung über die Allianz wird das Risiko, dass der Arbeitgeber haften muss, wenn der **externe Versorgungsträger** zahlungsunfähig wird oder aufgrund einer wirtschaftlichen Notlage die geschuldete Leistung nicht in voller Höhe erbringen kann, durch eine Vielzahl von Sicherheitsvorkehrungen – die teilweise bei allen Anbietern im Bereich der betrieblichen Altersversorgung zur Anwendung kommen – weitgehend minimiert:

Zum einen unterliegen die Allianz Lebensversicherungs-AG – bei der sich auch die Unterstützungskasse der Allianz (Allianz-Pensions-Management e. V.) rückdeckt –, die Allianz Pensionskasse AG und die Allianz Pensionsfonds AG hinsichtlich der Kapitalanlagen und der dauernden Erfüllbarkeit ihrer Leistungspflichten einer umfangreichen staatlichen Aufsicht.

Darüber hinaus wird die langfristig ausgerichtete Anlagepolitik maßgeblich durch ein professionelles „Asset-Liability-Management“ unterstützt. Das Risikomanagement stellt sicher, dass auch bei ungünstiger Kapitalmarktentwicklung keine Gefährdung des abgegebenen Leistungsversprechens eintritt.

Außerdem werden die Tarife bei der Allianz Lebensversicherungs AG und der Allianz Pensionskasse AG nach aktuariellen Regeln aus unseren Beständen, die eine statistisch signifikante Größe aufweisen, abgeleitet.

Die Allianz **Pensionskasse** wird darüber hinaus in der **Rechtsform einer Aktiengesellschaft** geführt, so dass die Nachschusspflicht, die bei Pensionskassen in der Rechtsform eines VVaG in der Regel aufgrund bestimmter Vorschriften in der Satzung existiert, nicht zum Tragen kommt.

² Neue Verträge zur Beitragszusage mit Mindestleistung werden bei der Allianz seit Juli 2021 nicht mehr angeboten.

³ Neue Versorgungsverträge zum Allianz Pensionsfonds (BZM) werden seit Juli 2021 nicht mehr angenommen.

⁴ Diese Anspruchsbegrenzung gilt für Zusagen, die nach dem 31.12.2000 erteilt worden sind. Der Anwendungsbereich kann von Arbeitgeber und Arbeitnehmer jedoch auch auf Zusagen ausgedehnt werden, die vor dem 01.01.2001 erteilt wurden.

Bezüglich der Lebensversicherer und Pensionskassen wurde als weiterer Schutzmechanismus ein **gesetzlicher Sicherungsfonds** errichtet. Die Aufgaben und Befugnisse des Sicherungsfonds wurden auf die **Protektor-Lebensversicherungs-AG** – eine ursprünglich für Lebensversicherer eingeführte Auffanggesellschaft – übertragen. Für Lebensversicherer ist der Beitritt zum Sicherungsfonds verpflichtend. Pensionskassen können dem Sicherungsfonds freiwillig beitreten, sofern sie die Qualitätskriterien eines Lebensversicherers (z. B. Deregulierung, Solvabilität) erfüllen. Im Sicherungsfall ist die Erfüllung der vertraglichen Verpflichtungen der Versorgungsträger gegenüber den Versicherten über den Sicherungsfonds zusätzlich abgesichert.



Die **Allianz Lebensversicherungs-AG** und die **Allianz Pensionskasse AG** sind **Mitglied** in diesem **gesetzlichen Sicherungsfonds**.