

Presseinformation der Longial GmbH

Düsseldorf, 25. Juni 2020



[300dpi](#)

Michael Hoppstädter, Geschäftsführer der Longial GmbH

Quelle: Longial

Versicherungsvertragliche Lösung für Direktversicherungen und Pensionskassen wird Standard Erleichterung für die Verwaltung

Das ist doch einmal eine positive Meldung inmitten der vielen Kritik über die Komplexität der bAV: Mit der Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt am 23. Juni 2020 ist das „Siebte Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze, BGBl. I, S. 1248“ am 24. Juni 2020 in Kraft getreten. Und damit die versicherungsvertragliche Lösung für Direktversicherungen und Pensionskassen beim vorzeitigen Ausscheiden aus einem Unternehmen als Standardlösung gesetzlich festgelegt. Michael Hoppstädter, Geschäftsführer der Longial GmbH, fasst kurz zusammen.

Bisheriges Verfahren

Schied ein Arbeitnehmer vorzeitig mit unverfallbaren Anwartschaften für eine bAV aus, so konnte der Arbeitgeber im Fall der Versorgung über eine Direktversicherung oder eine Pensionskasse das sogenannte versicherungsvertragliche Verfahren alternativ zum ratierlichen (zeitanteiligen) Berechnungsverfahren wählen. „Mit der versicherungsvertraglichen Lösung hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, die Ansprüche des Arbeitnehmers auf die von dem Lebensversicherer zu erbringende Versicherungsleistung zu beschränken“, ergänzt Michael Hoppstädter. „Doch auch der ausscheidende Arbeitnehmer muss sich an gesetzliche Auflagen halten, etwa an die sogenannte Verfügungsbeschränkung.“ Das Verfahren ermöglicht so eine sachgerechte Ermittlung der Ansprüche des Versorgungsberechtigten und stellt zugleich sicher, dass die Versicherungsleistungen dauerhaft für die bAV erhalten bleiben. Allerdings muss der Arbeitgeber den ausscheidenden Mitarbeiter rechtzeitig darüber informieren.

Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts

Dazu hat sich das Bundesarbeitsgericht in seinem Urteil vom 19.5.2016 (3 AZR 794/14) geäußert. Das Gericht verlangt darin, dass der Arbeitgeber die versicherungsvertragliche Lösung gegenüber jedem Arbeitnehmer und gegenüber dem Versicherer jeweils in zeitlichem und sachlichem Zusammenhang mit dem Ausscheiden des Arbeitnehmers erklären muss. „Für die Praxis bedeutete das, dass es nicht reichte, wenn der Arbeitgeber in der Versorgungsordnung oder im Arbeitsvertrag auf die versicherungsvertragliche Lösung hingewiesen hatte. Dass der Arbeitgeber von dieser Lösung Gebrauch machen will, musste im Zusammenhang mit dem Ausscheiden ausdrücklich erklärt werden, also

beispielsweise im Schreiben zur Bestätigung der Kündigung beziehungsweise der Beendigung des Arbeitsvertrages oder ähnlichem“, so Hoppstädter. Zudem musste dies in jedem Einzelfall auch dem Versicherer bekannt gegeben werden. Außerdem legte das Gericht fest, dass der Arbeitgeber im Zweifel auch beweisen können muss, dass dem Versorgungsberechtigten die Entscheidung zugegangen ist. „Dies innerhalb von drei Monaten nach Ausscheiden des Arbeitnehmers durchzuführen, machte es für die Arbeitgeber nicht einfacher. Man kann davon ausgehen, dass die Haftungsbeschränkung für den Arbeitgeber durch die versicherungsvertragliche Lösung in vielen Fällen alleine an dieser zeitlichen Befristung gescheitert ist“, kommentiert der Longial-Geschäftsführer.

Erleichterung durch gesetzliche Festlegung

Mit der Festlegung der versicherungsvertraglichen Lösung als gesetzlichen Standard entfällt die Diskussion um die zeitliche Befristung und den sachlichen Zusammenhang zum Ausscheiden eines Mitarbeiters. „Ein positives Signal des Gesetzgebers, insbesondere für Arbeitgeber, Komplexität, Haftungsrisiken und Zeitdruck von der bAV zu nehmen“, so das Fazit von Michael Hoppstädter.

Anzahl der Anschläge (inkl. Leerzeichen): 3.551
