

Information und Organisatorisches:

Verjährungsfristen in der bAV

und: KLEFFNER Rechtsanwälte Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Über viele Jahre sind Sie gewohnt, von uns über interessante Vorgänge oder Fakten aus dem Bereich der betrieblichen Altersversorgung sowie den sozialversicherungsrechtlichen Statusfeststellungsverfahren (SV-Statusverfahren) informiert zu werden. Dazu erhalten Sie heute eine allgemeine Information zu den Verjährungsfristen in der betrieblichen Altersversorgung.

Zudem melden wir uns in eigener Sache und können eine neue Evolutionsstufe der Rechtsanwaltskanzlei KLEFFNER Rechtsanwälte verkünden.

Verjährungsfristen in der bAV

Dem einen oder anderen unserer Leser sind sicher die lange Dauer der Verjährungsfristen in der bAV geläufig. Trotzdem ist für viele - vor allem Arbeitgeber - neu, wie lange das Haftungsrisiko in der bAV tatsächlich besteht.

Zwar gilt grundsätzlich, dass die allgemeine zivil- und arbeitsrechtliche Verjährungsfrist nur drei Jahre beträgt, § 195 BGB. Diese Verjährungsfrist gilt aber nur für den Anspruch des Empfängers auf einzelne Rentenzahlungen.

Der grundsätzliche Anspruch auf die Zahlung einer bAV, also das sog. **Rentenstammrecht**, ist anders geregelt. Zunächst ist festzustellen, dass nach § 18a Satz 1 BetrAVG der Anspruch auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung in **30 Jahren** verjährt.

Wie bei jeder Fristberechnung ist zunächst festzustellen, wann die Verjährungsfrist beginnt, um den Fristablauf ermitteln zu können. In einem richtungsweisenden Urteil des Bundesarbeitsgerichts (vom 17.06.2014 – 3 AZR 412/13) beginnt die Frist im Ausgenblick der Entstehung, d.h. der Tag, an dem erstmals auf dem Rentenstammrecht beruhende Ansprüche geltend gemacht werden können. Das ist - bei dem Anspruch auf Altersversorgung - der Eintritt des Versorgungsfalles, also in aller Regel **das Erreichen der Regelaltersgrenze**. Diese wird nach § 35 Satz 2 SGB VI für die meisten Arbeitnehmer inzwischen mit Vollendung des 67. Lebensjahres erreicht.

Spektakuläres Beispiel

Ein 40jähriger Arbeitnehmer wendet sich im Jahr 2004 an seinen Arbeitgeber und möchte eine Entgeltumwandlung vereinbaren. Dem Arbeitgeber ist nicht bekannt, dass er (seit 2002) verpflichtet ist, dies zu gestatten, und lehnt ab. Im Jahr 2031 scheidet der Arbeitnehmer aus dem Unternehmen aus und geht in Rente.

Im 85. Lebensjahr - der Altersstarrsinn, der für sich allein betrachtet keine psychische Krankheit oder geistige oder seelische Behinderung darstellt (vgl. BayObLG vom 24.08.2001 - 3Z BR 246/01), ist auf seinem Höhepunkt - gelangt der ehem. Arbeitnehmer zu der Ansicht, dass seine Rente zu gering ist und er auch noch einen Anspruch aus bAV gegen seinen ehem. Arbeitgeber hat.

Wir schreiben inzwischen nun das Jahr 2049, es sind also **45 Jahre** nach dem Begehren des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung vergangen. Nun lässt der Arbeitnehmer durch seinen Rechtsanwalt Klage gegen den Arbeitgeber erheben. Das Arbeitsgericht urteilt, dass der Arbeitnehmer so zu stellen ist, als hätte er im Jahr 2004, als 45 Jahre zuvor (!) eine Direktversicherung erhalten.

Das kann den Arbeitgeber, der seinen Arbeitnehmer bereits seit 18 Jahren nicht mehr gesehen hat, teuer zu stehen kommen.

Was ist zu tun?

Dem Arbeitgeber kann nur geraten werden: Erfüllen Sie nachweislich alle Verpflichtungen in der bAV. Geben Sie den Arbeitnehmern die notwendigen Informationen, schaffen Sie klare Regelungen. **Lassen Sie für Ihr Unternehmen eine Versorgungsordnung erstellen!**

Und: Heften Sie Dokumente zur bAV nicht (nur) in der Personalakte ab. Denn diese wird meist 10 Jahre nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses vernichtet.

Nur so können Sie sicher sein, dass auch auf Jahrzehnte hinaus die Haftungsrisiken so gering wie möglich sind.

Wer kann helfen?

Sprechen Sie uns gern an. Wir unterstützen Sie bei der arbeitsrechtlichen Regelung der betrieblichen Altersversorgung

Ihr Ansprechpartner:
Rechtsanwalt Markus Kleffner

Telefon: 0341 580 622 36

Fax: 0341 580 622 37

Mail: info@kleffner-rechtsanwaelte.de

Internet: www.kleffner-rechtsanwaelte.de

Organisatorisches

Sie kennen KLEFFNER Rechtsanwälte, die Rechtsanwaltskanzlei von Markus Kleffner, seit vielen Jahren als kompetente Ansprechpartner. Im Zusammenhang mit den geschilderten jahrzehntelangen Fristen haben die Mandanten gelegentlich die - berechnete - Frage gestellt, ob KLEFFNER Rechtsanwälte denn in 30 Jahren auch noch unterstützen können.

Dies haben wir nun sichergestellt.

Die KLEFFNER Rechtsanwälte Rechtsanwaltsgesellschaft mbH nimmt ab sofort ihren Betrieb auf.

Den Unterschied werden Sie in der täglichen Zusammenarbeit nicht merken. Nach wie vor sind die Rechtsanwälte Markus Kleffner, Ilka Rauchbach und Stephan Wagner Ihre Ansprechpartner. Das gilt ebenso für Ass. jur. Nicole Vetter und für die von ihr betreuten Vorgänge, auch wenn sie ihre Zulassung als Rechtsanwältin (noch) nicht beantragt hat.

Alle Kontaktdaten bleiben unverändert.

Wir setzen nach wie vor auf Kompetenz, höchste und nachhaltige juristische Qualität in der Beratung unserer Mandanten und offenen und fairen Umgang mit unseren Geschäftspartnern.

Das Leitbild unserer rechtsanwaltlichen Tätigkeit finden Sie im Internet etwas ausführlicher erläutert unter

<https://www.kleffner-rechtsanwaelte.de/%C3%BCber-die-kanzlei/selbstverst%C3%A4ndnis/>

Vorteile für Mandanten

Der Vorteil für die Mandanten liegt in der Schaffung einer Kontinuität, die bei Fortführung der Einzelkanzlei - gebunden an eine natürliche Person - nicht bestanden hätte. Die KLEFFNER Rechtsanwälte Rechtsanwaltsgesellschaft mbH soll also auch in fünfzig Jahren noch Ihr Ansprechpartner bzw. der Ihrer Nachfolger sein.

Ein weiterer Vorteil - der aber vermutlich nicht zum Tragen kommt - liegt in der Erhöhung der Haftungssumme: Die Mindestversicherungssumme für eine Rechtsanwalts-GmbH liegt bei EUR 2,5 Millionen.

Bestehende Mandate werden wir bisher von der Einzelkanzlei abgewickelt. Neu eingehende Mandate werden ab sofort über die KLEFFNER Rechtsanwälte Rechtsanwaltsgesellschaft mbH angenommen.

Aktualisierte Checklisten

Bitte beachten Sie, dass wir alle Checklisten überarbeitet haben. Die wichtigsten Checklisten finden Sie angehängt. Weitere finden Sie wie immer auf unserer Homepage unter www.kleffner-rechtsanwaelte.de.

Wenn Sie erstmals mit uns zusammenarbeiten möchten:

Handlungsbedarf einschätzen

KLEFFNER Rechtsanwälte bieten eine schnelle und einfache Möglichkeit an, den Handlungsbedarf in der betrieblichen Altersversorgung einzuschätzen. Nutzen Sie die „**Checkliste zur Risikoanalyse in der betrieblichen Altersversorgung (bAV)**“.

Dieses Vorgehen hat sich mittlerweile bewährt und ermöglicht eine kompetente Einschätzung, ob im jeweiligen Unternehmen Haftungsrisiken bestehen und vermieden werden sollten.

Beantworten Sie die in der Checkliste enthaltenen Fragen. Dies ist in wenigen Minuten möglich.

Ähnliche Checklisten finden Sie auf der Homepage auch für die Kurzeinschätzung des Handlungsbedarfs bzgl. einer Pensionszusage, hinsichtlich des sozialversicherungsrechtlichen Status (SV-Check) und - wichtig - auch bei Gefahr der sog. „Scheinselbständigkeit“.

Vorteil für das Unternehmen

Das Unternehmen erhält in wenigen Tagen eine Einschätzung, ob im Unternehmen Handlungsbedarf gegeben ist oder nicht. Die empfohlenen Maßnahmen können eingeleitet werden.

Ihr Ansprechpartner zu diesem Thema:

KLEFFNER Rechtsanwälte
Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Rechtsanwalt Markus Kleffner

Telefon: 0341 580 622 36
Fax: 0341 580 622 37
Mail: info@kleffner-rechtsanwaelte.de
Internet: www.kleffner-rechtsanwaelte.de