

## Neue Checklisten / Auswirkungen des BRSBG / Tatsächlich ein Positiver Aspekt der DSGVO

Jedes Jahr gibt es Neuerungen. Nachdem es nun erste Erkenntnisse bzgl. des Betriebsrentenstärkungsgesetzes und der Datenschutz-Grundverordnung gibt, haben wir auch unseren internen Workflow entsprechend überarbeitet.

### Neue Checkliste zur betrieblichen Altersversorgung!

Aus dem Betriebsrentenstärkungsgesetz ergeben sich diverse neue Fragen, die wir nun mit der neuen Checkliste abbilden können. Daher haben wir die bisherige Checkliste um Fragen z.B. zur Anrechnung der bereits früher eingerichteten Förderung, zur Frage des „spitzen“ Abrechnens usw. ergänzt.

Die Höhe unseres Honorars bleibt dabei unverändert.

Selbstverständlich ist auch die Nutzung von Vorversionen der Checkliste weiter möglich, jedoch wird die Verwendung einer vorhergehenden Version Rückfragen notwendig machen.

Die aktuelle Checkliste ist dieser Information beigefügt, aber auch auf unserer Internetseite verfügbar.

### **ACHTUNG NEU: Kurzgutachten zum Handlungsbedarf in der bAV**

Völlig neu ist die Möglichkeit, ein Kurzgutachten zur Feststellung des Handlungsbedarfs einzuholen.

Inzwischen ist allgemein bekannt, dass der Arbeitgeber erhebliche Pflichten in der betrieblichen Altersversorgung zu erfüllen hat. Dazu gehören auch und vor allem Hinweis- und Informationspflichten. Versäumnisse können jedoch mit großen finanziellen Konsequenzen für das Unternehmen verbunden sein. In wenigen Jahren wird es Rechtsanwälte geben, die sich auf die Durchsetzung der Rechte von Arbeitnehmern spezialisiert haben. Dem sollte man jetzt und heute vorbeugen.

Das Kurzgutachten „zur Risikoanalyse in der betrieblichen Altersversorgung (bAV)“ dient dem beauftragenden Unternehmen dazu, festzustellen, ob im konkreten Einzelfall Haftungsrisiken bestehen, die über das gesetzlich vorgegebene Maß hinausgehen, und ob daher Handlungsbedarf besteht oder nicht.

Dabei wird über einige wenige Fragen feststellbar, ob und in welchem Bereich es Handlungsbedarf oder gar dringenden Handlungsbedarf gibt.

Das Honorar beträgt lediglich EUR 140,00 (zzgl. 4% Post- und Telekommunikationspauschale und zzgl. 19% MwSt.) und ermöglicht daher eine schnelle und sichere Einschätzung der aktuellen Situation.

Bitte nutzen Sie dazu gern die ebenfalls angehängte Checkliste, die auch ab sofort auf unserer Internetseite verfügbar ist.

### Erste Auswirkungen des BRSBG feststellbar

Zu den Auswirkungen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes auf die Bezuschussung der bAV durch den Arbeitgeber haben wir eine interne Auswertung gemacht. Diese Auswertung sollte uns lediglich ein Gefühl für die Entwicklung der Förderpraxis nach Einführung des verpflichtenden Zuschusses geben und hat keinen wissenschaftlichen Anspruch.

Datenbasis waren die Checklisten mehrerer hundert Unternehmen jeweils aus den Jahren 2017 und 2018 aus unterschiedlichsten Branchen und in unterschiedlicher Größenordnung. Förderungen, die auf Tarifverträgen beruhten, blieben unberücksichtigt.

Mehr als 96% der Unternehmen haben die betriebliche Altersversorgung der Arbeitnehmer bezuschusst, bei etwa 62% der Unternehmen war der Zuschuss prozentual auf die Höhe des Umwandlungsbetrages zu berechnen.

Bei der zuletzt genannten Unternehmensgruppe betrug der durchschnittliche Zuschuss der von uns eingerichteten Versorgungswerke im Jahr 2017 etwa 21,5% des Umwandlungsbetrages.

Unternehmen, für die wir im Jahr 2018 ein betriebliches Versorgungswerk eingerichtet haben, bezuschussten noch mit einem durchschnittlichen Prozentsatz von 17,2% des Umwandlungsbetrages.

Ein ähnliches Bild ist festzustellen, wenn man die Höhe der Förderung durch einen Festbetrag – also unabhängig von einer Entgeltumwandlung – betrachtet: war der durchschnittliche Förderbetrag im Jahr 2017 noch EUR 62,59 monatlich, betrug dieser im Jahr 2018 lediglich noch EUR 57,60.

Die Einführung der Zuschussverpflichtung von 15% auf den Umwandlungsbetrag nach BRSG hat also zu einer signifikanten Reduzierung der Höhe der Bezuschussung und Förderung durch die Arbeitgeber geführt.

Selbstverständlich blieben bei der Betrachtung Unternehmen, die kein rechtlich strukturiertes Versorgungswerk eingeführt haben, unberücksichtigt. Für diese Unternehmen liegt uns kein Datenmaterial vor. **Diesen Unternehmen empfehlen wir daher die bereits oben genannte Checkliste zur Einschätzung des Handlungsbedarfs.**

Die Antwort auf die Frage, ob die Einführung der Zuschussverpflichtung mit dem BRSG als Erfolg anzusehen ist, muss daher noch offenbleiben.

### **DSGVO hat auch Vorteile!**

Die DSGVO basiert auf europäischem Recht und hat das Ziel, den notwendigen personenbezogenen Datenschutz innerhalb der Europäischen Union zu vereinheitlichen. Dazu werden Regeln aufgestellt, wie Daten zu verarbeiten (erheben, erfassen, organisieren, ordnen, speichern, übermitteln etc.) sind.

Im Grunde unterliegt jedes gewerblich oder wirtschaftlich tätige Unternehmen diesen Regeln und muss sie beachten. Ob diese Regeln eingehalten werden, kann kontrolliert und Nichtbeachtung oder Fehlverhalten letztlich auch mit Bußgeldern belegt werden.

Die im Mai 2018 eingeführte Datenschutz-Grundverordnung hat schon zu unglaublich viel Verdruss geführt. Immerhin lassen sich der DSGVO aber auch einige positive Aspekte entnehmen. Einen solchen möchten wir hier erläutern.

### **Dieser betrifft den Umgang mit dem Datenschutz in Unternehmen mit Betriebsrat.**

Grundsätzlich darf der Arbeitgeber personenbezogene Daten der Arbeitnehmer nur dann an Versicherer oder Versicherungsvermittler herausgeben, wenn der Arbeitnehmer zuvor schriftlich eingewilligt hat. Das ist durch die DSGVO für Betriebsvereinbarungen vereinfacht worden.

1. Maßgeblich ist zunächst Art. 88 DSGVO. Nach Art. 88 DSGVO können Mitgliedstaaten hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten Vorschriften erlassen, die Regelungen insbesondere auch zur „Erfüllung von durch Rechtsvorschriften oder durch Kollektivvereinbarungen festgelegten Pflichten“ vorsehen.

Daraus ergibt sich, dass Betriebsvereinbarungen als Ermächtigungsgrundlage zur Verarbeitung personenbezogener

zogener Daten im Sinne des Art. 6 DSGVO dienen können.

2. Art. 88 DSGVO wurde durch § 26 BDSG in deutsches Recht überführt. Hier findet sich nun in Abs. 4 Satz 1 die hier maßgebliche Vorschrift, die wie folgt lautet:

*„Die Verarbeitung personenbezogener Daten, einschließlich besonderer Kategorien personenbezogener Daten von Beschäftigten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses, ist auf der Grundlage von Kollektivvereinbarungen zulässig.“*

Kollektivvereinbarungen sind nach der Legaldefinition in § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG auch Betriebsvereinbarungen.

Da also Betriebsvereinbarungen Ermächtigungsgrundlage für die Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten sein können, ist eine Einwilligung der Arbeitnehmer grundsätzlich nicht erforderlich.

Dies führt im Ergebnis dazu, dass die Einholung von schriftlichen Einwilligungserklärungen der einzelnen Arbeitnehmer bei der Durchführung der betrieblichen Altersversorgung entbehrlich ist, wenn die Betriebsvereinbarung (Versorgungsordnung) eine entsprechende Ermächtigungsgrundlage enthält.

Die Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung kann dadurch signifikant vereinfacht werden.

Eine Betriebsvereinbarung muss allerdings noch die Voraussetzungen von § 26 Abs. 4 Satz 2, Art. 88 DSGVO sowie § 26 Abs. 5, Art. 5 DSGVO erfüllen. Die Formulierung einer solchen Ermächtigungsgrundlage sollte daher den insoweit qualifizierten Rechtsanwälten wie z.B. KLEFFNER Rechtsanwälte überlassen bleiben.

Bitte beachten Sie, dass auch durch eine solche Ermächtigungsgrundlage noch nicht gestattet ist, dass der Arbeitgeber personenbezogene Daten bereits in der Angebotsphase an den Versicherungsvermittler herausgibt. Auch dazu gibt es jedoch rechtssichere Verfahren, die wir Ihnen gern erläutern.

Bitte wenden Sie sich gern an unser beständig wachsendes Team.

**KLEFFNER Rechtsanwälte**

Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Rechtsanwalt Markus Kleffner

Rechtsanwältin Ilka Rauchbach

Rechtsanwältin Nicole Czepluch

Assessorin iur. Nicole Vetter

Telefon: 0341 580 622 36

Mail: [info@kleffner-rechtsanwaelte.de](mailto:info@kleffner-rechtsanwaelte.de)

Internet: [www.kleffner-rechtsanwaelte.de](http://www.kleffner-rechtsanwaelte.de)