

Infoblatt – Die Pflichten und die Rechte, die Risiken und die Chancen des Arbeitgebers in der betrieblichen Altersversorgung

Auch wenn viele Arbeitgeber es nicht wahrhaben möchten: Der Arbeitgeber hat eine ganze Reihe von Pflichten in der betrieblichen Altersversorgung (bAV).

Es ist nachvollziehbar, wenn die Arbeitgeber die Beschäftigung mit diesem Thema gelegentlich als lästig empfinden. Daher möchten wir nachfolgend möglichst einfach die Pflichten des Arbeitgebers darstellen.

Der Arbeitgeber sollte die entsprechenden Handlungsempfehlungen allerdings sehr ernst nehmen. Versäumnisse können mit großen finanziellen Konsequenzen für das Unternehmen verbunden sein.

1. Die Andienungspflicht

Arbeitnehmer haben ein Recht auf Entgeltumwandlung. Jeder Arbeitgeber ist daher gesetzlich verpflichtet, dieses Umwandlungsrecht möglich zu machen. Er muss also eine betriebliche Altersversorgung zumindest durch den Abschluss einer Direktversicherung ermöglichen.

Risiko: Bietet der Arbeitgeber nichts an oder verweigert er dem Arbeitnehmer eine bAV, kann dieser auch noch viele Jahre später Schadenersatzansprüche geltend machen. **Diese können sich durchaus auf fünfstelligen Beträge belaufen - pro Arbeitnehmer.**

2. Das Auswahlrecht

Der Arbeitgeber hat das Recht, einen Produktgeber (z.B. Versicherungsgesellschaft) seiner Wahl zu bestimmen. Er hat auch das Recht, einen betrieblichen Versorgungsberater (Versicherungsvermittler) seiner Wahl zu bestimmen. Er hat zudem das Recht, jeweils andere abzulehnen.

Chance: Wählen Sie einen versierten bAV-Spezialisten Ihres Vertrauens. Lehnen Sie andere ab. Dieser empfiehlt Ihnen einen oder mehrere leistungsfähige Produktgeber. Dadurch können Sie sicher sein, dass die Haftung so weit wie möglich reduziert wird (siehe auch Ziff. 7), und erreichen ein Höchstmaß an Entlastung in der Administration.

3. Das Leistungsbestimmungsrecht

Der Arbeitgeber darf wählen, ob die Mitarbeiter nur eine Altersversorgung oder auch eine Absicherung der Berufsunfähigkeit und der Hinterbliebenen bekommen können.

4. Die Informations- und Hinweispflicht

Als Ausfluss der arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht sind alle Arbeitnehmer umfassend über die Möglichkeiten einer betrieblichen Altersvorsorge sowie die grundlegenden Bedingungen zu informieren. Der Arbeitnehmer muss eine Informationsbasis erhalten, um für sich selbst eine Entscheidung treffen zu können.

Insoweit ergeben sich vor allem erweiterte Auskunftspflichten aus § 4a BetrAVG, die verständlich, in Textform und in angemessener Frist erteilt werden müssen. (Mündliche) Betriebsversammlungen reichen damit nicht mehr aus.

Das Bundesarbeitsgericht (Urteil vom 21.01.2014 – 3 AZR V807/11) stellt zudem Anforderungen für die Informationspflicht auf, wenn Mitarbeiter Entgelt umwandeln möchten. Als allgemeine Beispiele werden die Faktoren genannt, auf die der Arbeitgeber Einfluss haben kann. Als konkrete Beispiele für die Informationsverpflichtung des Arbeitgebers dazu werden wiederum genannt

- der im Unternehmen bislang gewählte Durchführungsweg;
- seine Bereitschaft, Pensionsfonds oder Pensionskasse zu wählen;
- die Identität des konkreten Versorgungsträgers;
- die Zusageart;
- Versorgungs- und Versicherungsbedingungen des externen Versorgungsträgers.

Risiko: Die meisten Arbeitgeber kommen dieser Informationspflicht durch betriebliche Informationsveranstaltungen nach. Dabei wird jedoch weder der Inhalt der Information noch die Anwesenheit der Arbeitnehmer dokumentiert. Erkrankte oder später eingestellte Arbeitnehmer erreicht man dadurch überhaupt nicht.

Inzwischen wurden die Hinweispflichten durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz insbesondere in § 4a BetrAVG noch erweitert. Seitdem hat der Arbeitgeber jeden Arbeitnehmer **in Textform** zu informieren - auch wieder über das Recht zur Entgeltumwandlung. Man kann daher davon sprechen, **dass eine Versorgungsordnung inzwischen zur gesetzlichen Pflicht geworden ist**, wenn ein Arbeitnehmer eine Information verlangt.

ACHTUNG: Auf Aktualität achten!

Zwischenzeitlich ist allgemein bekannt, dass eine Versorgungsordnung für die Regelung der betrieblichen Altersversorgung unerlässlich ist.

Viele Arbeitgeber haben sich bereits eine Versorgungsordnung erstellen lassen. Das ist teilweise vor vielen Jahren gemacht worden.

Damit allein ist es aber nicht getan. Jedem Arbeitgeber ist zu empfehlen, die erstellten Unterlagen auch rechtlich aktuell zu halten. Die zwischenzeitlich erfolgten gesetzlichen Änderungen, von denen das BRSVG aus dem Jahr 2017 nur eine ist, sollten berücksichtigt und Regelungen überarbeitet und ggf. ergänzt werden.

Dazu veranlasst auch die jüngere Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts aus dem Februar 2020. Dort heißt es auszugsweise:

„Kann der Arbeitgeber erkennen, dass ein bestimmter Umstand für einen Arbeitnehmer wichtig ist und ändert sich dieser, kann der Arbeitgeber verpflichtet sein, von sich aus auf den Arbeitnehmer zuzugehen und ihm die ergänzende Information an die Hand zu geben“ (BAG Urteil vom 18.02.2020, 3 AZR 206/18, Rn 38).

Das erfordert eine gelegentliche Aktualisierung jeder Versorgungsordnung!

5. Die Auskunftspflicht

Arbeitgeber sind verpflichtet, regelmäßig und zu bestimmten Zeitpunkten (z.B. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses) über den Stand der bAV des einzelnen Mitarbeiters zu informieren.

6. Die Gleichbehandlungspflicht

Nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz darf der Arbeitgeber nicht ohne sachlichen Grund einzelne Mitarbeiter schlechter stellen als andere. Leider ist vielen

Arbeitgebern nicht bewusst, dass sie einzelne Mitarbeiter z.B. bei Förderung und bei der Auswahl von Versorgungsträgern ungleich behandeln. Arbeitnehmer können auch aus diesem Grund Schadenersatzansprüche haben.

Risiko: Diese Pflichtverletzung kann so zu behandeln sein wie der Fall, dass eine bAV dem Arbeitnehmer nicht ermöglicht wird. **Auch hier kann daher das Risiko in fünfstelliger Höhe liegen - pro Arbeitnehmer.**

7. Die Einstands- und Erfüllungspflicht

Eine der wenigen Pflichten, die im Gesetz ausdrücklich geregelt ist: Der Arbeitgeber hat für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen auch dann einzustehen, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn, sondern z.B. über eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung erfolgt. Der Arbeitgeber haftet also dafür, dass die Versorgungsträger die zugesagten Leistungen auch tatsächlich erbringen. Leisten sie - aus welchem Grund auch immer - nicht, hat der Arbeitgeber die Leistung selbst zu erbringen.

Chance: Der Arbeitgeber möchte nicht für die Unzulänglichkeit oder gar Insolvenz eines Produktgebers haften. Es sollte daher ein leistungsfähiger Produktgeber ausgewählt und jeder andere abgelehnt werden (siehe auch oben Ziff. 2).

8. Die Pflicht zum Arbeitgeberzuschuss und das Recht zur Förderung

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers grundsätzlich mit 15% zu Zuschüssen. Hier sind zahlreiche Einzelheiten zu beachten.

Der Arbeitgeber hat zudem eine ganze Reihe von Möglichkeiten, die bAV zu fördern und damit für seine Zwecke zu nutzen und einzusetzen.

Die Bedingungen, unter denen dies erfolgt, kann er selbst bestimmen. Es ist dadurch möglich, den Mitarbeitern für bis zu drei Jahre einen Anreiz zu geben, dem Unternehmen treu zu bleiben. Darüber hinaus ist es möglich, die Förderung durch sog. Stufenpläne so zu gestalten, dass ein Mitarbeiter noch länger im Unternehmen bleiben möchte.

Hier gibt es zahlreiche Gestaltungsmöglichkeiten, die dazu führen können, dass dem Arbeitnehmer bereits bei Beginn seines Beschäftigungsverhältnisses eine

„bAV-Karriere“ bis zum Ende der Erwerbstätigkeit aufgezeigt werden kann. Nach jüngsten Umfragen ist dies für Bewerber/Fachkräfte ein wichtiger Aspekt, sich für diesen Arbeitgeber zu entscheiden.

Arbeitsrecht - was ist zu tun?

Erfüllen Sie Ihre gesetzlichen Verpflichtungen! Vermeiden Sie die Haftung!

Bedenken Sie: Für Ansprüche aus betrieblicher Altersversorgung gilt eine Verjährungsfrist von 30 Jahren, § 18a BetrAVG. Die Frist beginnt erst mit dem Renteneintritt des jeweiligen Arbeitnehmers (BAG vom 17.06.2014 – 3 AZR 412/13). Sorgen Sie dafür, dass Sie diese Probleme nicht Ihrem Nachfolger hinterlassen.

Wie setzen Sie Ihre Verpflichtungen um?

Schaffen Sie klare Regelungen! Geben Sie alle notwendigen Hinweise! In einer Versorgungsordnung sind alle Aspekte der betrieblichen Altersversorgung der Arbeitnehmer geregelt. Dadurch werden mehrere Ziele erreicht:

- ▶ Sicherheit für die Mitarbeiter hinsichtlich der Abwicklung der arbeitnehmerfinanzierten betrieblichen Altersversorgung
- ▶ Minimierung der Haftungsrisiken des Arbeitgebers
- ▶ Entlastung der Personalabteilung und Vereinfachung der Lohnbuchhaltung
- ▶ (sofern gewünscht) Motivation der Mitarbeiter, positive Aspekte bei der Gewinnung neuer Mitarbeiter und Bindung vorhandener Mitarbeiter an das Unternehmen

Und das Ergebnis?

Eine Regelung der betrieblichen Altersversorgung durch Einführung einer Versorgungsordnung schafft Rechtssicherheit für alle Beteiligten, vermeidet Haftungsrisiken des Arbeitgebers und trägt so zur geordneten Organisation der bAV im Betrieb bei. Wenn alle wissen, woran sie sind, steigt die Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiter.

Wer kann helfen?

Ohne rechtliche Beratung geht es nicht. Diese Beratung sollte ein Rechtsanwalt übernehmen, der in der bAV versiert und erfahren ist. Ohne Beratung eines betrieblichen Versorgungsberaters geht es aber auch nicht.

Nutzen Sie unsere Checkliste zur Einrichtung eines Versorgungswerks.

Ihr Ansprechpartner:

KLEFFNER Rechtsanwälte

Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Kirschallee 1, 04416 Markkleeberg

Telefon: 0341 580 622 36

Fax: 0341 580 622 37

Mail: info@kleffner-rechtsanwaelte.de

Internet: www.kleffner-rechtsanwaelte.de