

## Infoblatt –

# Die Gefahren der Übernahme von bAV-Verträgen durch den neuen Arbeitgeber

Betriebliche Altersversorgung gibt es zwischenzeitlich in nahezu jedem Unternehmen. Das ist im Prinzip gut so - noch besser ist es aber, wenn arbeitsrechtliche Regeln bestehen, wie diese durchgeführt wird.

Bei der arbeitsrechtlichen Beratung zur bAV stellen Arbeitgeber immer wieder die folgende Frage:

**„Der neue Arbeitnehmer möchte einen bei dem vorherigen Arbeitgeber geschlossenen Versorgungsvertrag fortführen. Kann ich diesen Vertrag übernehmen?“**

Der Wunsch des Arbeitnehmers ist verständlich, er möchte einen bereits abgeschlossenen Vertrag fortführen. Ein neuer Versorgungsvertrag würde - angesichts mehrfacher Senkungen des Garantiezinses in den Jahren seit 2012 - auf erste Sicht vermutlich schlechtere Konditionen bieten. Der Arbeitgeber, der die Details einer bAV nicht kennt, hat in der Regel weder ein Interesse noch Argumente, um den Vertrag nicht zu übernehmen. Ihm ist - angesichts des bestehenden Fachkräftemangels - auch eher daran gelegen, den Wünschen des Arbeitnehmers nachzukommen.

Daher kommt es nicht selten zur Übernahme des beim vorherigen Arbeitgeber abgeschlossenen Versorgungsvertrages.

Das kann sich aber später als sehr nachteilig herausstellen. Folgende Nachteile können sich im Einzelfall ergeben:

### 1. Übernahme der gesamten Versorgungszusage

Augenscheinlich übernimmt der Arbeitgeber nur einen Versorgungsvertrag. Bei einer Direktversicherung wird dies z.B. dadurch umgesetzt, dass ein Wechsel des Versicherungsnehmers durchgeführt wird - vom bisherigen auf den neuen Arbeitgeber. Dieses Dokument haben beide zu unterschreiben, alter und neuer Arbeitgeber. Darin kann eine Vereinbarung zu einer schuldbefreienden Haftungsübernahme nach § 4 Abs. 2 Ziff. 1 BetrAVG gesehen werden.

Das bedeutet, dass der neue Arbeitgeber die Versorgung so zusagt, wie es der bisherige Arbeitgeber zugesagt hat. Er hat für dessen Verpflichtungen einzustehen.

**Sollte die bisherige Versorgung arbeitgeberfinanziert sein, kann das bedeuten, dass auch der neue Arbeitgeber den identischen Betrag zu finanzieren hat. Rechtsprechung ist dazu noch nicht bekannt, jedoch muss davon ausgegangen werden, dass eine bisher arbeitgeberfinanzierte Versorgung auch bei einem neuen Arbeitgeber von diesem finanziert werden muss.**

Das kann aber auch aus anderen Gründen problematisch sein, wie die nachfolgenden Beispiele deutlich machen sollen.

### Beispiel 1 - ACHTUNG NEBENABREDE

Arbeitnehmer A hat von seinem Arbeitgeber K eine Direktversicherung erhalten, nach der sich beim Renteneintritt eine Kapitalleistung von EUR 8.000,00 ergibt. Gleichzeitig existiert im Unternehmen des Arbeitgebers K eine Regelung, nach der der Arbeitgeber K das Versorgungskapital nach mindestens fünfjähriger Betriebszugehörigkeit des jeweiligen Arbeitnehmers auf volle EUR 10.000 aufstockt.

Arbeitnehmer A scheidet nach sechsjähriger Betriebszugehörigkeit aus und wechselt zu dem neuen Arbeitgeber X, der die Direktversicherung übernimmt.

Der Arbeitgeber X ist ebenfalls an die Zusage des vorherigen Arbeitgebers K gebunden, d.h. er hat aus eigenen Mitteln das Versorgungskapital aufzustocken, weil er die gesamte Zusage - also mit allen arbeitsrechtlichen Nebenvereinbarungen - übernommen hat. **Der Betrag von EUR 2.000,00 geht also zu seinen Lasten.**

### Beispiel 2 - BITTE NACHZAHLEN

Arbeitnehmer A hat eine arbeitgeberfinanzierte Direktversicherung und hat sich mit dem bisherigen Arbeitgeber B über eine arbeitgeberseitige Kündigung gestritten, um eine Abfindung zu erhalten. A erreicht sein Ziel, das Arbeitsverhältnis endet erst 6 Monate nach dem Kündigungszeitpunkt mit abschließendem Vergleich. Der Arbeitgeber B hat in dieser Zeit keine Beiträge an die Direktversicherung mehr gezahlt.

Nun übernimmt der neue Arbeitgeber X die vom Arbeitgeber B zugesagte Versorgung. **Damit hat A auch einen Anspruch gegen X auf Nachzahlung der sechs Monatsbeiträge, § 417 Abs. 2 BGB.**

In ähnliche Haftungsrisiken kann der Arbeitgeber kommen, weil er damit eine Zusage erteilt, deren Auswirkungen ihm nicht bewusst sind.

### Beispiel 3 - INFLATIONS AUSGLEICH

Arbeitnehmer V hat einen Versorgungsvertrag mit einem Tarif, der als Beitragsorientierte Leistungszusage (BOLZ) gestaltet ist. Jedoch werden bei dem Tarif nicht die Überschussanteile zur Erhöhung der Leistung verwendet und es gibt auch keine Rentensteigerung in der Leistungsphase. All das ist weder dem neuen Arbeitgeber X noch dem Arbeitnehmer V bekannt oder bewusst. Arbeitgeber X übernimmt den Vertrag.

Viele Jahre nach dem Ausscheiden von Arbeitnehmer V und 3 Jahre nach seinem Rentenbeginn meldet sich der

V bei seinem (dann ehemaligen) Arbeitgeber X und verlangt eine Rentensteigerung

**Der neue Arbeitgeber X schuldet eine regelmäßige Anpassung der Rente von Arbeitnehmer V nach § 16 BetrAVG.** Der Höhe nach kommt diese Verpflichtung dem Inflationsausgleich nahe.

## 2. sog. Auffüllpflicht des neuen Arbeitgebers

Insbesondere bei Zusagen über eine Unterstützungskasse ist eine sog. versicherungsvertragliche Lösung nicht möglich. Übernimmt daher ein Arbeitgeber eine solche Zusage, kann es zu folgender Konstellation kommen:

### Beispiel 4 - DANKE, DER ARBEITGEBER FÜLLT AUF

Arbeitnehmer U erhält zum 41. Lebensjahr von seinem Arbeitgeber Y eine Zusage über Zahlung einer monatlichen Rente von EUR 500,00 monatlich. Er scheidet zum 47. Lebensjahr aus dem Unternehmen aus und wechselt zu Arbeitgeber X. Dieser übernimmt die Zusage des Arbeitgebers Y. Aus der Unterstützungskasse ist bis zum Ausscheiden von U beim Arbeitgeber Y (Beitragsfreistellung) eine Rente von EUR 95,00 monatlich garantiert (fiktiv!) zu erwarten.

In dieser Situation trägt damit der neue Arbeitgeber X das sog. Auffüllrisiko, d.h. das Risiko, dass die Zusage höher ist als der aus der Unterstützungskasse zu erwartende Betrag. Der Anspruch des Arbeitnehmers errechnet sich nach der sog. m/n-tel-Methode.

Das bedeutet konkret:

Zeitraum seit Zusageerteilung bis zum Ausscheiden = 6 Jahre

Zeitraum seit Zusageerteilung bis zur Regelaltersgrenze 67. Lebensjahr = 20 Jahre

$6 : 20 = 0,3$  (Quotient)

$0,3 \times \text{Anspruch EUR } 500,00 \text{ monatlich} =$

EUR 150,00 erworbene Rentenanwartschaft

Differenz zur Anwartschaft aus der Unterstützungskasse: EUR 55 monatlich.

**In Höhe von EUR 55,00 monatlich haftet der neue Arbeitgeber.** Er kann nur hoffen, dass Arbeitnehmer U möglichst lang im Unternehmen bleibt und sich die Lücke von EUR 55,00 monatlich über die Laufzeit noch schließt.

## Was ist zu tun?

### Übernehmen Sie Versorgungsverträge nicht ungeprüft!

Unterschreiben Sie Übernahmevereinbarungen nicht, ohne sich mit einem Rechtsanwalt unterhalten zu haben.

Optimal ist, wenn Sie selbst im Unternehmen ein Regelwerk für die betrieblichen Altersversorgung geschaffen haben. 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

## 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.

Jeder eintretende Arbeitnehmer wird auch Verständnis dafür haben, dass bei dem neuen Arbeitgeber ein Regelwerk existiert, das an die besonderen Anforderungen angepasst ist und in das der mitgebrachte Vertrag nicht hineinpassen würde.

Er kann in den meisten Fällen daher seinen Versorgungsvertrag privat fortführen, beitragsfrei stellen oder den angesparten Wert der Versorgung in einen neuen Versorgungsvertrag überführen (Portierung).

## Die nächsten Schritte

Ohne rechtliche Beratung geht es nicht. Diese Beratung sollte ein Rechtsanwalt übernehmen, der in der bAV versiert und erfahren ist. Nutzen Sie unsere Checkliste zur Einrichtung eines Versorgungswerks. **Wir erstellen dann auch ein entsprechendes arbeitsrechtliches Merkblatt mit den gebotenen Hinweisen für den eintretenden neuen Arbeitnehmer.**

Der betriebliche Versorgungsberater Ihrer Wahl **mus**s auf dieser arbeitsrechtlichen Basis anschließend mit dem Arbeitnehmer seine persönliche bAV im neuen Unternehmen besprechen.

Mit mehr als 20jähriger Erfahrung zählt sich die Kanzlei KLEFFNER Rechtsanwälte bei der Beratung und Begleitung von betrieblichen Altersversorgungswerken zu den bundesweit führenden Anwaltskanzleien.

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

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