

Betriebliche Altersversorgung haftungssicher gestalten

Seit dem Jahr 2002 haben Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf betriebliche Altersversorgung (bAV) durch Entgeltumwandlung.

Viele Unternehmen sehen die Erfüllung dieses Rechtsanspruchs nach wie vor als lästige Pflicht. Aus dieser Sichtweise und dem daraus resultierenden Umgang mit der Thematik, erwachsen nicht unerhebliche Risikopotentiale. Das gilt vor allem dann, wenn der Arbeitgeber nicht aktiv agiert.

Im Folgenden erfahren Sie die häufigsten Risiken und welcher Umgang damit ratsam erscheint.

Lohnt es sich weiter zu lesen?

Der bAV-Schnelltest für Ihr Unternehmen

1. Wird der vom Gesetzgeber definierte Mindestanspruch der Mitarbeiter auf bAV erfüllt?
2. Sind alle Mitarbeitergruppen unter Beachtung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in die bAV eingebunden?
3. Wurden alle Mitarbeiter umfassend und richtig über die Möglichkeiten der bAV informiert und wurde diese Information inkl. der Entscheidungen der Mitarbeiter schriftlich dokumentiert?
4. Lehnt Ihr Unternehmen die Versicherungsnehmereigenschaft in von neuen Mitarbeitern mitgebrachten oder neu abzuschließenden bAV-Verträgen, ohne detaillierte, fachkundige Prüfung ab?
5. Gibt es in Ihrem Unternehmen einen einheitlichen, die bAV regelnden, Rechtsrahmen in Form einer Versorgungsordnung?
6. Wurde das betriebliche Versorgungssystem in den letzten drei Jahren gründlich überprüft?

Unternehmen, die eine dieser Fragen verneinen müssen oder nicht alle Fragen zuverlässig beantworten können, sollten ihre bAV einer gründlichen Überprüfung unterziehen lassen.

Haftungsrisiken und finanzielle Belastungen drohen Unternehmen durch unsachgemäß, nicht einheitlich konzipierte oder schlichtweg veraltete Systeme der betrieblichen Altersversorgung (bAV). Personalpolitische Ansätze sowie betriebswirtschaftliche Potentiale bleiben ungenutzt. Daher lohnt es sich mehr denn je auch über die unternehmerischen Chancen der betrieblichen Altersversorgung nachzudenken und diese zu nutzen.

Neben den gesetzlich vorgeschriebenen Informationspflichten des Arbeitgebers hat die Rechtsprechung im Arbeitsrecht wie im Zivilrecht allgemeine Hinweis-, Aufklärungs- und Beratungspflichten des Arbeitgebers von der gesetzlich verankerten Fürsorgepflicht abgeleitet und entwickelt. § 241 Abs. 2 BGB

Hier gilt der Grundsatz, dass die Auskünfte und Beratungen sachlich richtig, eindeutig und vollständig sein müssen, unabhängig von der Frage, ob eine Informations-, Aufklärungs- und Beratungspflicht bestand. BAG vom 13.12.1988 – 3 AZR 322 / 87, v. 23.5.1989 - 3 AZR 257/88.

Auch wenn der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber die Durchführung einer Entgeltumwandlung verlangen kann, so wird sie dennoch durch eine Vereinbarung geregelt, im Rahmen derer der Arbeitgeber seiner Fürsorgepflicht in Form von Informations-, Aufklärungs- und Beratungspflichten nachkommen muss. § 1a Abs. 1 S. 1 BetrAVG und § 1a Abs. 1 S. 2 BetrAVG

Darüber hinaus ergeben sich oft Informationspflichten aus Tarifverträgen.

Der Arbeitgeber sollte nachweisen können, dass er den Pflichten in ausreichendem Umfang nachgekommen ist. Das erfordert die schriftliche Dokumentation aller erteilten Informationen, vom Hinweis auf die Vertragskosten bis hin zur Entscheidung des Arbeitnehmers.

Diesen umfassenden Informationspflichten kann vom Arbeitgeber alleine nur in den seltensten Fällen vollständig und fachlich korrekt entsprochen werden.

Der Gesetzgeber hat den Arbeitgebern die Möglichkeit eingeräumt, diese Pflichten auf externe Berater auszulagern. Unter der Voraussetzung, dass es sich bei dem beauftragten Berater um einen unabhängigen und allein den Interessen des Arbeitgebers verpflichteten Berater handelt, hat dessen Tätigkeit - im Hinblick auf die beschriebenen Pflichten - enthaftenden Charakter für den Arbeitgeber.

Die Vermeidung der oben beschriebenen Risiken fängt sinnvollerweise mit der Einführung einer einheitlichen Versorgungsordnung an. Diese ist der einheitliche, individuell auf das betreffende Unternehmen bezogene Rechtsrahmen für die betriebliche Altersversorgung. Hierin werden entweder einseitig durch den Arbeitgeber, oder aber - insbesondere bei Bestehen einer Arbeitnehmervertretung - gemeinsam mit den Arbeitnehmern, die wesentlichen Rahmenbedingungen der betrieblichen Altersversorgung geregelt.

Was sollte in einer Versorgungsordnung geregelt werden?

1. Wer kann Entgeltbestandteile in Anwartschaften auf bAV umwandeln und welche Entgeltbestandteile können umgewandelt werden (tarifliche / außertarifliche)?
2. Wie wird sichergestellt, dass Vorgaben, einen Mindestlohn betreffend, durch die Entgeltumwandlung nicht unterlaufen werden?
3. Hinweis auf einen evtl. maßgebenden Tarifvertrag und Regelung, wie dessen Beachtung im Zusammenspiel mit der unternehmensindividuellen Versorgung sichergestellt ist.
4. Gibt es einen Arbeitgeberzuschuss und unter welchen Voraussetzungen wird dieser für welche Belegschaftsgruppen gezahlt? Wie definieren sich unterschiedlich bezuschusste Belegschaftsgruppen?
5. Wie ist die Unverfallbarkeit der Versorgungsansprüche geregelt?
6. Können bzw. müssen VL zukünftig in die bAV eingebracht werden?
7. Bietet der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern eine einheitliche Versorgungsmöglichkeit bei zukünftig nur noch einem oder wenigen konkret benannten Risikoträger(n) an?
8. Können auch Zusatzleistungen (z. B. Berufsunfähigkeits- oder Hinterbliebenenabsicherung) in die bAV integriert werden, und wenn ja, was geschieht mit dieser Versorgungszusage in entgeltlosen Zeiten?
9. Wie soll mit Kündigungswünschen der Mitarbeiter hinsichtlich bestehender Verträge zur bAV umgegangen werden?

Im Falle der Finanzierung durch Entgeltumwandlung bedarf es zur steuerrechtlichen Wirksamkeit einer entsprechenden arbeitsrechtlichen Vereinbarung. Diese Vereinbarung zur Entgeltumwandlung ist juristisch unabhängig vom z. B. Abschluss einer Direktversicherung.

Hierfür kommt häufig ein Standard-Formular ohne Bezug zu individuellen Regelungen zum Einsatz, welches der die Versorgung finanzierende Risikoträger (i. d. R. ein Versicherer) zur Verfügung stellt.

Der Versicherer hat jedoch formaljuristisch mit dieser Vereinbarung nichts zu tun und durch das Standard-Formular sind häufig wichtige Aspekte gar nicht oder unzulänglich geregelt. Außerdem widerspricht die Vereinbarung u. U. einer ggf. bestehenden Versorgungsordnung, was zusätzliche Unsicherheit hinsichtlich der Auslegung der beabsichtigten Versorgung mit sich bringt. Da stellt sich die Frage, ob die Verwendung eines solchen Vordrucks sinnvoll ist.

Empfehlenswert ist es, der betrieblichen Altersversorgung einen einheitlichen Rechtsrahmen in Form einer individuellen Versorgungsordnung sowie einer hierauf abgestimmten, individuellen Vereinbarung zur Entgeltumwandlung zu geben. Das gilt uneingeschränkt auch dann, wenn es sich um eine betriebliche Altersversorgung handelt, die sich ausschließlich mittels Entgeltumwandlung finanziert.

Die häufigsten Mängel im Zusammenhang mit bestehender betrieblicher Altersversorgung

- **fehlende einheitliche Versorgungsordnung als rechtlicher Rahmen**
- **unnötige Haftungsrisiken durch eine Vielzahl an Versorgungsträgern und Tarifen, verursacht durch bedenkenloses Annehmen ungeprüfter Versicherungsanträge und –verträge**
- **Fehlen einer Entgeltumwandlungsvereinbarung und damit fehlende steuerliche Anerkennung**
- **Verwendung unterschiedlicher Entgeltumwandlungsvereinbarungen von Versicherern**
- **die Missachtung tarifvertraglicher Vorgaben (z.B. keine Öffnungsklausel vorhanden)**
- **die Vermengung von Alt- und Neuzusagen EstG §§ 40b & 3 Nr. 63 und damit die Überschreitung der zulässigen Höchstbeträge**
- **Verstöße gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz**
- **umfangreiche Verstöße gegen die Informations- und Fürsorgepflichten des Arbeitgebers**

Das Risikopotential wird von vielen Unternehmen erheblich unterschätzt. Dabei lassen sich diese Mängel und Risiken mit überschaubarem Arbeitsaufwand beinahe vollständig ausschließen.

Wesentliche Vorteile einer einheitlich gestalteten und extern verwalteten betrieblichen Altersversorgung auf einen Blick

- Umfassende Information und Beratung der Mitarbeiter durch Fachpersonal und Übertragung der Arbeitgeberpflichten auf einen unabhängigen, allein den Interessen des beauftragenden Unternehmens verpflichteten Dienstleister
- Entlastung der Lohn- und Personalabteilung durch die Auslagerung verwaltender Tätigkeiten
- Überprüfung „mitgebrachter“ Verträge hinsichtlich bestehender Risiken durch externe Experten
- Fachkundige und ggf. für den Arbeitgeber enthaftende Unterstützung bei der Auswahl eines geeigneten Risikoträgers (Investmentgesellschaft, Versicherer, Unterstützungskasse etc.). Die laufende Rechtsprechung hat hinsichtlich der Auswahl des Risikoträgers den Grundsatz mind. „mittlerer Art und Güte“ definiert, der vom Arbeitgeber zu beachten ist.
- Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung als Mehrwert im Gesamtvergütungspaket und damit Positionierung als attraktiver Arbeitgeber
- Für den Arbeitgeber enthaftenden Charakter hat nur die Beratung durch einen allein den Interessen des Auftraggebers verpflichteten Berater. Hierbei handelt es sich in der Regel um einen unabhängigen Rechtsberater, der standesrechtlich keine wirtschaftlichen Interessen an der Vermittlung von Finanzdienstleistungen hat. Verzichtet der Arbeitgeber auf die Inanspruchnahme eines fachlich qualifizierten Rechtsberaters, obwohl ihm die erforderliche Sachkunde fehlt, muss er mit seiner eigenen Haftung rechnen, so entschieden vom BGH (BGH vom 20. September 2011 – II ZR 234/09; Leitsatz Buchstabe b)

...it's time to change.....

hr consulting
Reimlingen