

# Pulverfass betriebliche Altersversorgung

## Aktuelle Haftungsfallen für Arbeitgeber

Aufgrund sinkender gesetzlicher Rentenansprüche werden in Zukunft immer mehr Arbeitnehmer ihr Recht auf die betriebliche Altersversorgung beim Arbeitgeber geltend machen. Auf Sie als Personalverantwortliche werden daher die Arbeitnehmer verstärkt zukommen, um rechtssichere Informationen zur betrieblichen Altersversorgung zu erhalten.

Das Bundesarbeitsgericht hat in diesem Zusammenhang die Informations- und Aufklärungspflichten für Arbeitgeber erheblich verschärft. Bei fehlerhaften Auskünften – auch durch beauftragte Dritte (z. B. Versorgungsträger oder Vermittler) – können erhebliche Schadenersatzforderungen auf Sie zukommen.

Darüber hinaus sorgt die neue Vermittlergesetzgebung, mit stärkeren Qualifikations- und Beratungsanforderungen an Berater, und die Europäische Union mit Urteilen und Gesetzen wie Unisex, Portabilitätsrichtlinie oder Solvency II für Zündstoff.

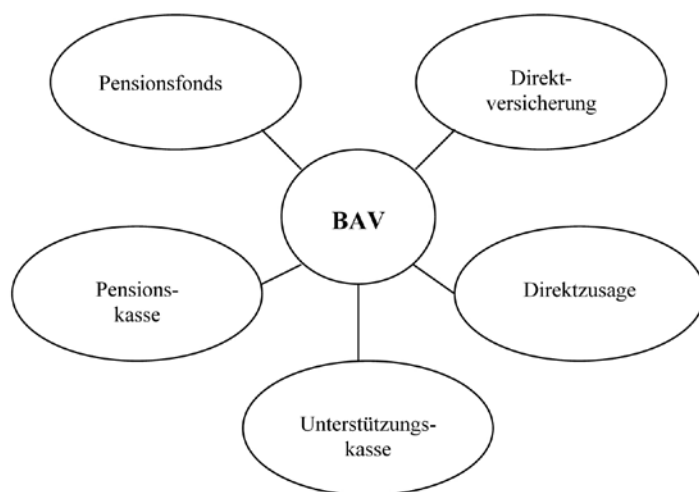
Dieser Beitrag soll Ihnen hierfür erste Denkanstöße vermitteln.

### Haftung kann für Sie teuer werden ...

Eine betriebliche Altersversorgung ist richtig und notwendig, in Form der Entgeltumwandlung sogar gesetzlich als Rechtsanspruch des Arbeitgebers vorgeschrieben.

In Deutschland haben etwa 18 Millionen Arbeitnehmer entsprechende Abschlussmöglichkeiten im Rahmen des Betriebsrentengesetzes. Aber wussten Sie, dass Sie als Arbeitgeber bzw. Personalverantwortlicher die volle Verantwortung für den umgewandelten Betrag und dessen Schicksal im Rahmen des Durchführungsweges haben? Die Leitsätze des Bundesarbeitsgerichtes in verschiedenen Urteilen betrachten den umgewandelten Betrag – auch den aus der Gehaltsumwandlung – weiterhin als (vorenthaltenen) Arbeitslohn, für den Sie als Arbeitgeber (Schuldner des Arbeitsentgeltes) haften müssen, insbesondere dafür, dass der Betrag richtig, rechtssicher und wenigstens Wert erhaltend angelegt wird. Beispielsweise ist es in den Durchführungswegen Unterstützungskasse und Pensionsfonds für Arbeitgeber zu erheblichen Nachschussverpflichtungen gekommen, um Wertverluste (z. B. durch Finanzkrise und fehlerhafte Geldanlage) aufzufangen. Auch beim Thema Zillmerung ist es in der Vergangenheit zu erheblichen Nachzah-

lungen für Arbeitgeber gekommen, wenn bestimmte Pflichten und Rechtsgrundsätze nicht beachtet wurden. Seit neuestem Sorgen zusätzlich die Vorgaben der Europäischen Union für schlaflose Nächte bei den Personalverantwortlichen.



### Worauf Sie besonders achten müssen ...

Um Haftungsproblemen vorzubeugen, müssen Sie Ihre Arbeitnehmer über folgende Inhalte beraten bzw. hierauf Augenmerk legen.

Nachfolgend kurz zusammengefasst, was für Sie wichtig ist – bitte haken Sie ab:

#### 1. Direkte und indirekte Kosten des Durchführungsweges

Dazu gehören je nach gewähltem Durchführungsweg u. a.

- Pensionssicherungsverein
- Interner und externer Verwaltungsaufwand
- Gutachterkosten
- Beiträge und ggf. Nachschusspflichten
- Archivierungs- und Beratungsaufwand

#### 2. Hinterbliebenenversorgung

Hierbei ist der Arbeitnehmer darüber zu informieren, dass im wesentlichen nur der Ehepartner, die eingetragene Lebenspartnerschaft und kindergeldberechtigte Kinder (Achtung: Alter jüngst reduziert) als gesetzliche Hinterbliebene fungieren können. Dies macht eine BAV-Entscheidung z. B. für Singles ohne Kinder schwieriger.

### 3. Zillmerung

Bei versicherungsförmigen Durchführungswegen (Direktversicherung, Pensionskasse) werden die Abschlusskosten am Anfang dem Beitragskonto des Arbeitnehmers belastet und mit den Sparbeiträgen verrechnet. Dies führt in den ersten Jahren zu einem geringen Rückkaufswert bzw. Portabilitätsguthaben. Die Arbeitsgerichte (z. B. Stuttgart vom 17.01.2005, BGH 09.05.2001) machen den Arbeitgeber – wenn keine ordnungsgemäße Aufklärung über die Zillmerung erfolgte – für die finanziellen Nachteile des Arbeitnehmers verantwortlich. Neuere Verträge müssen gemäß Versicherungsvertragsgesetz (VVG) eine mindestens fünfjährige Verteilung der Abschlusskosten vorsehen.

Wichtig: Auch bei so genannten „ungezillmerten Tarifen“ entstehen Kosten, über deren Höhe und Verteilung es schriftlich und nachweisbar aufzuklären gilt!

### 4. Stornoabschläge

Bei einer vorzeitigen Auflösung einer Direktversicherung (z. B. durch Kündigung und Übertragung des Wertguthabens auf andere Verträge oder Durchführungswege) ist der Versicherer berechtigt, Stornoabschläge zu erheben, die in der Praxis leider viel zu üppig bemessen sind. Auch hier haftet der Arbeitgeber (wie bei der Zillmerung) – ohne ausreichende und transparente Aufklärung – für den finanziellen Nachteil seines Arbeitnehmers. Im Produktinformationsblatt (seit 2008) sind diese Kosten mit ausgewiesen und sollten genauestens verglichen werden. Leider sind auch nicht alle Anbieter und Durchführungswege dem Übertragungsabkommen beigetreten, die eine Stornoabschlags- und kostenfreie Übertragung im Rahmen der Portabilität sichert.

### 5. Portabilität

Das Betriebsrentengesetz sieht in der Regel eine Fortführung des Vertrages mit eigenen Beiträgen, eine Fortführung durch den neuen Arbeitgeber oder eine Übertragung des Wertguthabens auf andere Durchführungswege vor.

Hierbei können erhebliche Nachteile (z. B. neue Gesundheitsprüfung bei der Direktversicherung, anderer Garantiezins, Beitragsfreistellung des Altvertrages mit Reduzierung der Leistungen) entstehen über die es einer individuellen Aufklärung mit Vor- und Nachteilen bedarf.

### 6. Entgeltlose Zeiten

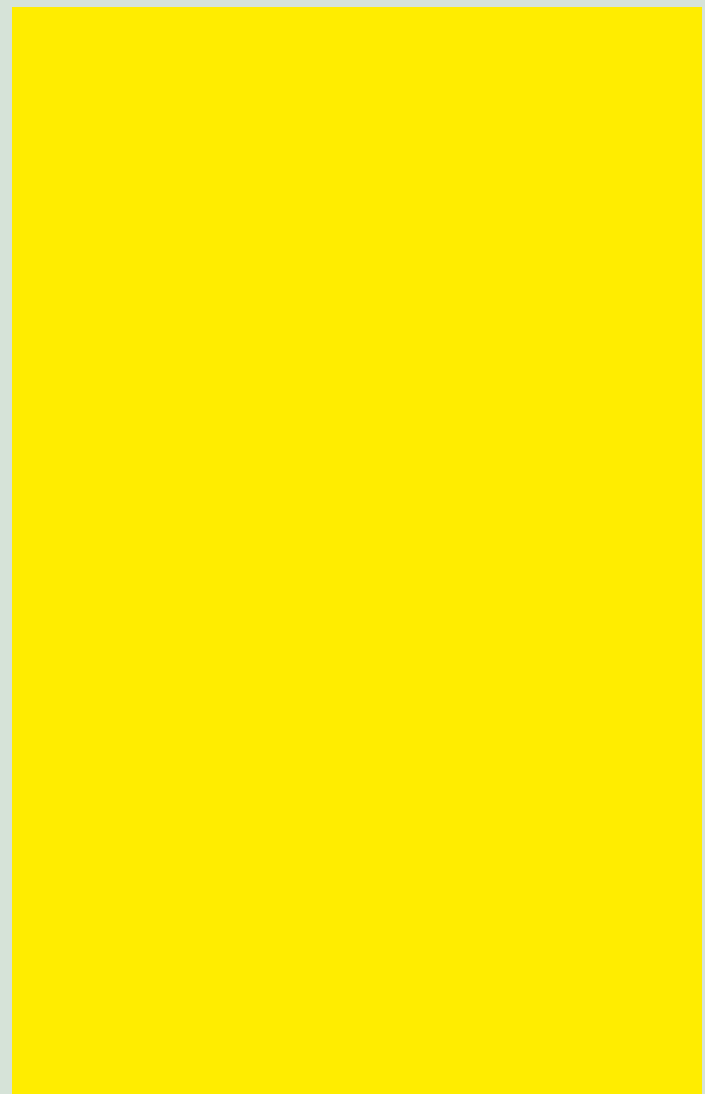
Je nach Durchführungsweg, Anbieter und Vertragsgestaltung kann es eine unterschiedliche Behandlung von entgeltlosen Zeiten wie Erziehungsurlaub, Wehr- und Ersatzdienst, unbezahlter Urlaub (z. B. Reduktion von Leistungen, Veränderte Warte- und Unverfallbarkeitszeiten, Eigenbeitragsaufwand) geben, über dies es umfassend zu informieren gilt.

### 7. Beratungsqualität

Hierbei spielt zu eine die Beratungsqualität

- durch den Arbeitgeber selbst und seine Beauftragten (z. B. Personalabteilung, HR-PS-Verantwortliche) aber auch
  - die Einbeziehung von Dritten (Anbieter und Verkäufer von Durchführungswegen der bAV)
- eine entscheidende Rolle.

Ab 22.05.2007 ist ein neues Versicherungsvermittlerrecht in Kraft getreten, das neue Beraterpflichten (z. B. ein ausführliches Beratungsprotokoll, Identifizierungs- und Aufklärungserfordernisse) auslöst und durch das neue Versicherungsvertragsgesetz (ab 01.01.2008) noch stärker in Richtung Verbraucherschutz verändert wird.



Grundsätzlich – so urteilen alle Gerichte – ist immer der Arbeitgeber im Rahmen seiner Fürsorgepflichten für die Betriebliche Altersversorgung auch – mitunter auch für die Aussagen Dritter – verantwortlich.

### 8. Mitbestimmung

Insbesondere bei arbeitnehmer- und mischfinanzierten Durchführungswegen hat der Betriebsrat nach § 87 BetrVG ein umfassendes Mitbestimmungsrecht (z. B. beim Leistungsplan, Verwaltung und Rechtsform des Trägers, vertragliche Nebenpflichten). Dieses Mitbestimmungsrecht ist – vorbehaltlich tariflicher Regelungen – über Einigungsstelle erzwingbar und kann bei Nichtbeachtung erhebliche Probleme verursachen. Dies gilt im übrigen analog auch für die Rechte des Personalrates in öffentlichen Unternehmen.

Nr.	Hitliste der häufigsten Haftungsfälle des AG	Informiert/berücksichtigt	
		Ja	Nein
1	Direkte und indirekte Kosten des Durchführungswege		
2	Hinterbliebenenversorgung		
3	Zillmerung		
4	Stornoabschläge		
5	Portabilität		
6	entgeltlose Zeiten		
7	Beratungsqualität		
8	Mitbestimmung		
9	Anpassungsprüfung		
10	Gruppenverträge		

### 9. Anpassungsprüfung

Das Betriebsrentengesetz schreibt eine Anpassungsprüfung der BAV-Leistungen und deren Ausnahmetatbestände (z. B. wirtschaftliche Schwierigkeiten, Gewinnrente) vor, die es zu beachten gilt. Momentan schreiben viele Unternehmen deutliche schwarze Zahlen, so dass die Betriebsrentner auf den Plan treten.

### 10. Gruppenverträge

Bei Ausstieg aus Gruppenverträgen (z. B. beim Wechsel des Arbeitgebers, Portabilität) kann es zu Leistungsreduzierungen, Beitragserhöhungen und anderen Schwierigkeiten führen, über die der Arbeitnehmer vorab aufzuklären ist.

### Europa sorgt für Unruhe

Wie bereits eingangs erwähnt, sorgen die Vorgaben der Europäischen Union für Unruhe unter den Personalmanagern, da neue und kostenintensive Aufgaben ins Pflichtenheft der Arbeitgeber aufgenommen werden müssen. Beispielhaft ist zu nennen:

#### I. Ausschreibungspflichten

Die Auswahl des Anbieters der Betrieblichen Altersversorgung muss aufgrund nachvollziehbarer Kriterien und wettbewerbsrechtlicher Grundsätze erfolgen. Eine freihändige Vergabe kann zu teuren Abmahnungen führen. Öffentliche Unternehmen müssen Ihre Betriebliche Altersversorgung komplett neu ausschreiben und bei bestimmten Parameters sogar europaweit (siehe Beitrag in diesem Heft und Seminarangebot).

#### II. Ungleichbehandlung

Zahlreiche Klagen vor europäischen Gerichten haben die Ungleichbehandlung:

- z. B. eingetragener gleichgeschlechtlicher Lebenspartnerschaften in der Hinterbliebenenversorgung oder
- von Altersregelungen beim Ausscheiden aus dem Arbeitsleben oder Leistungsgenuss der Betriebsrente
- geschlechtsspezifischer Tarife in der betrieblichen Altersversorgung (ab 2012 werden Unisex-Tarife verpflichtend) angeprangert und gewonnen. Arbeitgeber und Personaler müssen hier die richtigen Schlüsse ziehen.

#### Ausblick

Wie immer schützt Unwissenheit nicht vor rechtlichen Konsequenzen.

Deshalb erfahren Sie die Details der Haftungspunkte erfahren in unseren DATAKONTEXT-Seminaren („Haftungsfallen BAV“ am 12.10.2011 in Berlin) und Inhouse-Angeboten.

ANDREAS NAREUSCH  
 beratender Betriebswirt und  
 Finanzfachwirt sowie  
 Bundessachverständiger  
[www.nareusch.de](http://www.nareusch.de)

