

Alle reden vom Betriebsrentenstärkungsgesetz, aber wer kümmert sich um die Vergangenheit?

## Zusagequalifizierung

Der Arbeitgeber hat in der betrieblichen Altersversorgung eine ganze Reihe von Verpflichtungen, die jüngst auch durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz noch erweitert wurden. Arbeitgeber sehen dies zwar gelegentlich als Problem, erkennen aber oftmals auch die positiven Aspekte eines betrieblichen Versorgungssystems. Durch eine Zusagequalifizierung lassen sich Vorteile nutzen und die Risiken vermeiden. Die Zusagequalifizierung beinhaltet im Wesentlichen drei aktuelle Teilaspekte:

- Erfüllung der Informationspflichten
- Haftungsreduzierung durch Verlangen der versicherungsvertraglichen Lösung
- Regelung der Verpflichtung zur Förderung der betrieblichen Altersversorgung

Alle genannten Aspekte und alle weiteren Notwendigkeiten in der betrieblichen Altersversorgung werden erfüllt, wenn eine Versorgungsordnung eingeführt wird.

Dies erläutern wir nachfolgend.

### Vorbemerkung

Zunächst ist für jeden Arbeitgeber wichtig zu erkennen, dass die betriebliche Altersversorgung immer nach dem gleichen Prinzip aufgebaut ist. Der Arbeitgeber macht eine arbeitsrechtliche Zusage, zum Beispiel dass der Arbeitnehmer mit Eintritt in den Ruhestand eine Rente von monatlich 200 € erhält.

Diese Zusage ist völlig unabhängig von einer Refinanzierung. Zwar wird in den meisten Fällen tatsächlich eine Refinanzierung eingeführt, zum Beispiel über eine Direktversicherung.

Die arbeitsrechtliche Zusage und die Leistungen aus einem Versicherungsvertrag müssen jedoch nicht deckungsgleich sein.

Um dies zu erreichen, ist eine qualifizierte Zusage zu erteilen, man kann daher auch von einer Zusagequalifizierung sprechen.

### Teil 1: Informationsverpflichtungen

Seit dem 16.05.2014 liegt das Urteil des Bundesarbeitsgerichts zu den Informationspflichten des Arbeitgebers in der betrieblichen Altersversorgung (Urteil vom 21.01.2014 - 3 AZR 807/11) vor.

#### Gegenstand des Urteils

Es handelte sich um einen Fall, in dem lediglich die Frage zu entscheiden war, ob der klagende Mitarbeiter über die Möglichkeit zur Entgeltumwandlung durch den Arbeitgeber informiert werden musste.

Über das Bestehen oder Nichtbestehen weiterer Informationspflichten des Arbeitgebers war nicht zu entscheiden.

#### Bundesarbeitsgericht: Ein klares Nein, aber ....

Das Bundesarbeitsgericht ist - wie vorher das LAG Hessen in dem Ausgangsurteil - im Ergebnis der Ansicht, dass eine Verpflichtung des Arbeitgebers, seinen Arbeitnehmer auf die Möglichkeit der Entgeltumwandlung hinzuweisen, nicht besteht.

Besonderheiten des dort entschiedenen Einzelfalls spielen in dem Urteil keine Rolle. Das Bundesarbeitsgericht führt in Randziffer 7 des Urteils aus: Der Arbeitgeber „war weder nach § 1a BetrAVG noch aufgrund einer arbeitsvertraglichen Nebenpflicht verpflichtet, den Kläger von sich aus auf seinen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG hinzuweisen.“

Damit ist klar und deutlich entschieden, dass eine Verpflichtung des Arbeitgebers und ein dementsprechender Anspruch des Arbeitnehmers nicht bestehen.

Vielmehr, so das BAG weiter, kann vom Arbeitnehmer erwartet werden, dass er sich die Kenntnis des jedermann zugänglichen § 1a BetrAVG selbst verschafft (Randziffer 18). Das BAG versteigt sich hier sogar zu der Aussage, §1a BetrAVG sei „insoweit ohne weiteres verständlich“. Ob der Wortlaut dieser Vorschrift bezogen auf den Anspruch auf Entgeltumwandlung tatsächlich ohne weiteres verständlich ist, halten wir für sehr zweifelhaft. Gleiches gilt dafür, dass diese gesetzliche Vorschrift für jedermann zugänglich ist. Aus unserer Sicht kann nicht davon ausgegangen werden, dass jeder Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, diese Vorschrift zu finden und zu verstehen. Aber darauf kommt es nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts nicht (mehr) an.

Aber kann daraus auch geschlossen werden, der Arbeitgeber habe keine Informationspflichten in der betrieblichen Altersversorgung? Auch dazu nimmt das Bundesarbeitsgericht in dieser Entscheidung deutlich Stellung.

### **Aber: Informationspflichten bestehen!**

Die Pflichten des Arbeitgebers beginnen, nachdem der Arbeitnehmer sich für eine Entgeltumwandlung zugunsten der betrieblichen Altersversorgung entschieden hat. Denn von diesem Zeitpunkt an können den Arbeitgeber Informationspflichten treffen.

Hier nun gibt das BAG deutliche Hinweise, in welchen Bereichen die Informationspflichten des Arbeitgebers liegen können.

Hinweis- und Aufklärungspflichten, die als arbeitsvertragliche Nebenpflichten bestehen können, beruhen auf den besonderen Umständen des Einzelfalls und sind das Ergebnis einer umfassenden Interessenabwägung. Wie groß das Informationsbedürfnis des Arbeitnehmers ist, hängt insbesondere von der Schwierigkeit der Rechtsmaterie sowie dem Ausmaß der drohenden Nachteile und deren Vorhersehbarkeit ab (Randziffer 16).

Die Materie der bAV dürfte ohne Frage schwierig sein, wenn ein Studie ergibt, dass bereits 18% der Arbeitgeber bAV nicht einführen, weil sie ihnen zu kompliziert ist (Studie TNS-Infratest im Auftrags des Bundesarbeitsministeriums, vgl. KURS 6/2013, S. 10). Und die drohenden Nachteile können bei langlaufenden Verträgen immens sein. Dies spricht sehr deutlich für eine bestehende Aufklärungspflicht der Arbeitgeber.

Das BAG geht in der Entscheidung aber noch weiter. Es benennt **allgemeine und konkrete Beispiele** dafür, worüber der Arbeitgeber aufzuklären hat (Randziffer 13).

Als allgemeines Beispiel 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;
- den künftig angebotenen Durchführungsweg (in der Regel Direktversicherung);
- die Identität des konkreten Versorgungsträgers;
- die Zusageart;
- Versorgungs- und Versicherungsbedingungen des externen Versorgungsträgers.

Dabei handelt es sich - wohlgermerkt - um Beispiele. Die Aufzählung kann daher nicht abschließend verstanden werden.

Damit hat das BAG bestätigt, dass und welche Aufklärungs- und Informationspflichten der Arbeitgeber in der betrieblichen Altersversorgung haben kann.

### **Erstes Fazit und Empfehlungen**

Nunmehr herrscht Klarheit. Über die Möglichkeit der Entgeltumwandlung mag der Arbeitgeber nicht informieren müssen, auch wenn die Begründung des BAG aus unserer Sicht nicht gelungen ist.

Ebenso klar ist aber, dass Informationspflichten bestehen können.

Wir gehen nach wie vor davon aus, dass es nur noch etwa fünf Jahren dauert, bis eine Klagewelle gegen die Arbeitgeber beginnt, weil dann Arbeitnehmer in Rente gehen und Ansprüche geltend machen werden.

### **Teil 2: versicherungsvertragliche Lösung**

Bei einer beitragsorientierten Leistungszusage ergeben sich erhebliche Haftungsrisiken für einen Arbeitgeber, wenn ein Arbeitnehmer vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Denn das Gesetz sieht grundsätzlich das sogenannte Quotierungsprinzip nach dem m/n-tel Verfahren vor (auch „arbeitsrechtliche Lösung“ genannt). Bei diesem Quotierungsprinzip wird zunächst bestimmt, welchen Anspruch ein Arbeitnehmer hätte, wenn er nicht vorzeitig ausgeschieden wäre.

In einem 2. Schritt wird dieser mögliche maximale Anspruch mit dem Quotienten aus tatsächlicher Betriebszugehörigkeit und möglicher Betriebszugehörigkeit multipliziert.

Bleibt die zu erwartende Leistung aus einer Direktversicherung hinter dem ermittelten Betrag zurück, hat der Arbeitgeber die Differenz aus eigenen Mitteln zu bezahlen.

Dies wird insbesondere immer dann problematisch, wenn ein Arbeitnehmer schon lange Zeit im Unternehmen war, bevor eine Direktversicherung eingerichtet wurde. Denn die in der Vergangenheit zurückgelegte Zeit der Betriebszugehörigkeit wird bei der Feststellung des verdienten Anspruchs berücksichtigt, auch wenn noch keine Direktversicherung abgeschlossen war.

Tritt also ein Arbeitnehmer mit dem 20. Lebensjahr in das Unternehmen ein, erhält er im 50. Lebensjahr eine Direktversicherung und scheidet er im 60. Lebensjahr aus dem Unternehmen aus, sind lediglich 10 Jahre lang Beiträge in eine Direktversicherung geflossen. Vorgesehen war jedoch eine Laufzeit von insgesamt 17 Jahren. Der Arbeitnehmer hat aber nicht lediglich 10/17tel (ca. 58%) verdient, sondern tatsächlich 40/47tel (40 Jahre tatsächliche Betriebszugehörigkeit, 47 Jahre vorgesehene Betriebszugehörigkeit, entspricht ca. 85%). Der Anspruch des Arbeitnehmers ist daher deutlich höher als der Betrag, der tatsächlich in den Versicherungsvertrag eingezahlt wurde.

Um dies zu vermeiden hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, sich durch Anwendung der sog. versicherungsvertraglichen Lösung zu enthaften. Denn in diesem Fall schuldet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nur das, was tatsächlich im Versicherungsvertrag vorhanden ist.

Voraussetzung dafür ist, dass

- spätestens nach 3 Monaten seit dem Ausscheiden des Arbeitnehmers das Bezugsrecht unwiderruflich ist, eine Abtretung oder Beleihung des Rechts aus dem Versicherungsvertrag durch den Arbeitgeber nicht möglich ist und Beitragsrückstände nicht vorhanden sind,
- vom Beginn der Versicherung, frühestens jedoch vom Beginn der Betriebszugehörigkeit an, nach dem Versicherungsvertrag die Überschussanteile nur zur Verbesserung der Versicherungsleistung zu verwenden sind und

- der ausgeschiedene Arbeitnehmer nach dem Versicherungsvertrag das Recht zur Fortsetzung der Versicherung mit eigenen Beiträgen hat.

Voraussetzung ist aber auch, dass der Arbeitgeber diese versicherungsvertragliche Lösung „verlangt“. Bisher wurde dieses Verlangen bereits bei Einrichtung des Versicherungsvertrags erklärt, um die Frist nicht zu versäumen.

Diese Praxis hat nun leider das Bundesarbeitsgericht für unzulässig erklärt (Urteil vom 19.05.2016 – 3 AZR 794/114). Das Verlangen darf danach erst erklärt werden, wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Aussicht steht. Das Verlangen muss spätestens innerhalb von drei Monaten nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers erklärt werden. Der Zugang des Verlangens beim Arbeitnehmer muss nachweisbar sein.

Wir empfehlen daher, das Verlangen der versicherungsvertraglichen Lösung mit dem Kündigungsschreiben oder in einer Aufhebungsvereinbarung zu erklären. Dieses, dann von beiden Seiten unterzeichnete Schreiben sollte innerhalb der Frist von drei Monaten nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers dem Produktgeber (Versicherungsgesellschaft) zugeleitet werden. Der Produktgeber sollte den fristgerechten Erhalt bestätigen.

Mit dieser Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht die Handhabung der betrieblichen Altersversorgung in den Unternehmen wieder etwas komplizierter gemacht.

Daraus wird deutlich, dass eine rechtssichere Begleitung der betrieblichen Altersversorgung unerlässlich ist.

**Eines ist aber auch sicher: die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts hat dazu geführt, dass sich Arbeitgeber auf die in der Vergangenheit abgeschlossenen Entgeltumwandlungsvereinbarungen nicht mehr verlassen können.**

### Teil 3: Betriebsrentenstärkungsgesetz

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz führt erstmals eine Pflicht für Arbeitgeber ein, die betriebliche Altersversorgung in Geld zu fördern. In § 1a Betriebsrentengesetz (BetrAVG) wird der folgende Absatz 1a eingefügt:

*„Der Arbeitgeber muss 15 Prozent des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den*

*Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.“*

Daraus ergeben sich gleich eine ganze Reihe von Problemen, die der Gesetzgeber offensichtlich übersehen hat und von denen wir hier zwei darstellen möchten:

### **Zeitpunkt der Förderverpflichtung**

Diese Vorschrift gilt für Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die vor dem 31.12.2018 abgeschlossen werden, ab dem 01.01.2022. Für Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die ab dem 01.01.2019 abgeschlossen werden, gilt die Verpflichtung zur Förderung ab diesem Zeitpunkt. Es wird demnach also darauf abgestellt, wann die Entgeltumwandlungsvereinbarung abgeschlossen wird.

Allerdings ist zu beachten, dass der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung als solche keine Sozialversicherungsbeiträge einspart. Eingespart werden Sozialversicherungsbeiträge dann, wenn umgewandeltes Entgelt zum Beispiel in eine Direktversicherung eingezahlt wird. Dies ergibt sich aus § 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV. Allein die Entgeltumwandlung spart also keine Sozialversicherungsbeiträge, der entsprechende Betrag muss auch einer Direktversicherung zugewandt werden. Trotzdem ist für die Frage, ab wann die Förderverpflichtung einsetzt, der Zeitpunkt der Entgeltumwandlungsvereinbarung entscheidend. Daraus können sich Probleme ergeben.

#### **Beispiel 1:**

Eine Entgeltumwandlungsvereinbarung wird am 30.11.2018 abgeschlossen. Die Direktversicherung beginnt aber erst am 01.02.2019. Obwohl die Direktversicherung erst im Jahr 2019 beginnt, gilt die Förderverpflichtung erst ab dem 01.01.2022, weil die Entgeltumwandlungsvereinbarung vor 2019 abgeschlossen wurde.

#### **Beispiel 2:**

Eine arbeitnehmerfinanzierte Direktversicherung beginnt am 01.11.2018. Allerdings wurde im Rahmen des Beratungsprozesses vergessen, die Entgeltumwandlungsvereinbarung zu unterschreiben. Dies wird nun am 08.01.2019 nachgeholt. In diesem Fall gilt die Förderverpflichtung ab dem 01.01.2019, weil die Entgeltumwandlungsvereinbarung erst im Jahr 2019 abgeschlossen worden ist.

Angesichts der Tatsache, dass auch bereits derzeit in zahlreichen Fällen eine Entgeltumwandlungsvereinba-

rung nicht oder nicht korrekt unterschrieben worden ist, kann dies auch für Bestandsfälle ganz erhebliche Bedeutung haben.

### **Anrechnung der bereits bisher geleisteten Arbeitgeberförderung?**

Aus der nunmehr eingeführten Förderverpflichtung ergibt sich ein massives Problem insbesondere für die Arbeitgeber, die bereits in der Vergangenheit auf freiwilliger Basis die betriebliche Altersversorgung der Arbeitnehmer gefördert haben. Diese haben sich bereits zu einem frühen Zeitpunkt entschlossen, mit oder ohne Abhängigkeit von der Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers einen Zuschuss zu leisten.

Durch die Einführung der neuen Förderverpflichtung ergibt sich nun die Frage, ob diese auch durch solche Arbeitgeber, die bereits die betriebliche Altersversorgung fördern, „on top“ zu leisten ist oder ob die neue Förderverpflichtung auf die in der Vergangenheit bereits freiwillig geleistete Förderung anzurechnen ist.

Das dürfte kein Problem sein, wenn der Arbeitgeber ausdrücklich in Höhe der durch die Entgeltumwandlung entstandenen SV-Ersparnis des Arbeitgebers fördert. Denn in diesem Fall hat er seine Förderung ausdrücklich so definiert, dass damit bereits das, was der Gesetzgeber nun einführt, erfüllt wird. Eine höhere Förderverpflichtung kann daher dieser Arbeitgeber nicht haben.

Viele Arbeitgeber fördern jedoch nicht auf diese Art und Weise, weil dies in der Administration hohen Aufwand bedeutet. Denn ein Versorgungsvertrag muss regelmäßig angepasst werden, wenn sich die Sozialversicherungsbeiträge ändern.

Daher haben viele Arbeitgeber die Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers „in Höhe von 20 %“ des Entgeltumwandlungsbetrages gefördert. Dies war in der Administration relativ leicht zu handhaben. Allerdings gab es nicht ausdrücklich einen Bezug zu der durch die Entgeltumwandlung entstandenen SV-Ersparnis des Arbeitgebers. Aus diesem Grund ist daher nicht sicher, ob der Arbeitgeber die bereits freiwillig geleistete Förderung auf die nunmehr eingeführte Förderverpflichtung anrechnen darf oder nicht.

Bis zu einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts wird hier sicher auch eine Unsicherheit bleiben. Angesichts der Tatsache, dass für Bestandsverträge die Förderverpflichtung erst im Jahr 2022 einsetzt,

ist davon auszugehen, dass noch viele Jahre eine Unsicherheit herrschen wird.

Nicht wenige Arbeitgeber fördern die betriebliche Altersversorgung allerdings auch unabhängig von der Entgeltumwandlung mit einem Festbetrag, zum Beispiel 50 € monatlich.

In diesem Fall lässt sich aus der Förderung keinerlei Bezug zu einer Sozialversicherungsersparnis des Arbeitgebers erkennen. Denn dieser fördert unabhängig von der Entgeltumwandlung, kann also durch die Entgeltumwandlung gar keine Ersparnis haben.

Diese Arbeitgeber werden davon ausgehen müssen, dass die neue Förderverpflichtung „on top“ zu zahlen ist.

## Mögliche Maßnahmen

Dies führt aus nachvollziehbaren Gründen zu der Frage, was Arbeitgeber tun können, um die zusätzliche Zahlungsverpflichtung zu vermeiden. Hier kommt es entscheidend darauf an, wie die betriebliche Altersversorgung bisher geregelt wurde.

Liegt eine Versorgungsordnung vor, die bereits eine Anrechnungsklausel für derartige Fälle enthält, ergibt sich für diesen Arbeitgeber das Problem nicht. Er hat bereits alle notwendigen Maßnahmen getroffen.

Ähnlich ist es für Arbeitgeber, die die betriebliche Altersversorgung „freiwillig“ fördern. Diese Freiwilligkeit muss allerdings ausdrücklich erklärt worden sein. Ist dies korrekt gemacht und sauber formuliert, entsteht bereits ein Anspruch des Arbeitnehmers nicht. Eine Anrechnung ist zwar grundsätzlich nicht möglich, aber dieser Arbeitgeber kann seine bisherige Förderung neu definieren, im Zweifel auch reduzieren, sodass die neue Förderverpflichtung nicht zusätzlich von ihm zu leisten ist.

Schwieriger ist es, wenn ein Arbeitgeber zwar eine Versorgungsordnung erlassen hat, diese aber keine Anrechnungsklausel erhält. Dann kommt es zunächst im Wesentlichen auf die Frage an, ob die Versorgungsordnung grundsätzlich überhaupt die Möglichkeit vorsieht, dass diese durch den Arbeitgeber geändert werden kann. Er müsste sich also die einseitige Änderung vorbehalten haben. Ist das der Fall, wäre in einem 2. Schritt zu prüfen, ob dieser Vorbehalt auch die arbeitsrechtliche Zusage auf Förderung umfasst oder nicht. Dies kann nicht generell beantwortet werden.

Hat ein Arbeitgeber bisher gar keine Versorgungsordnung, kann diesem nur dringend geraten werden, diese jetzt sehr kurzfristig einzuführen, bevor ihn die Pflicht zur Förderung überhaupt trifft.

Nachträglich die einmal gewährte Förderung zu reduzieren, ist sicherlich problematisch. Gerade die Arbeitgeber, die die Entgeltumwandlung „mit 20 % des Entgeltumwandlungsbetrages“ fördern, haben die Möglichkeit, diese Förderung klarzustellen. Denn bereits aus der Höhe des Betrages ergibt sich, dass damit vor allem der sozialversicherungsrechtliche Vorteil, den der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung hat, weitergegeben werden sollte. Hier kann man durchaus vertreten, dass nicht eine Änderung der Förderbedingungen nachträglich durchgeführt werden soll, sondern die Definition der Förderung lediglich „geschärft“ wird. Es wird damit lediglich deutlich gemacht, was ohnehin gemeint war.

## Ungelöste Probleme

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz wirft auch Probleme auf, für die es derzeit noch keine Lösung gibt. Zwar soll der Arbeitgeber 15 % des Entgeltumwandlungsbetrages in „die“ Direktversicherung einzahlen. Damit kann nur gemeint sein, dass in die Direktversicherung eingezahlt werden soll, in die auch der Entgeltumwandlungsbetrag fließt.

Allerdings lässt sich in nicht wenigen Fällen der entsprechende Versicherungsvertrag nicht erhöhen, zum Beispiel weil die Versicherungsgesellschaft die Erhöhung nicht zulassen kann. Gleiches gilt, wenn eine Direktversicherung noch nach § 40b EStG versteuert wird. Wird hier der seinerzeit zulässige Höchstbetrag von 1.752 € jährlich bereits ausgeschöpft, ist es auch aus steuerlichen Gründen nicht möglich, diesen Vertrag zu erhöhen.

In diesen Fällen wird gelegentlich erwogen, den Entgeltumwandlungsbetrag zu reduzieren, so dass mit der neuen Förderverpflichtung durch den Arbeitgeber letztlich der gleiche Betrag in die Direktversicherung eingezahlt wird wie bisher auch. Der Arbeitnehmer erhält lediglich den Vorteil, dass sein eigener Anteil reduziert wird.

Ob diese Lösung zulässig ist oder nicht, muss auch durch das Bundesarbeitsgericht geklärt werden. Denn Ziel des Gesetzgebers ist es, dass der Arbeitnehmer im Alter mehr zur Verfügung hat als er ohne die Förderung durch den Arbeitgeber hätte. Wird jedoch der Entgeltumwandlungsbetrag reduziert, um die Förderung des Arbeitgebers zu ermöglichen, erhält der Arbeitnehmer den Vorteil durch ein etwas höheres Netto-Entgelt bereits sofort und nicht erst im Rentenalter.

Es ist daher unbedingt erforderlich, eine vollständige und saubere Dokumentation zu erstellen, damit dem Arbeitgeber nicht zu einem späteren Zeitpunkt durch ein Arbeitsgericht deutlich gemacht wird, dass er mit einem höheren Betrag hätte fördern müssen.

In jedem Fall ist jedem Arbeitgeber dringend zu raten, die aktuelle Situation der betrieblichen Altersversorgung zu prüfen und gegebenenfalls ausreichende arbeitsrechtliche Regelungen zu erlassen, die in einer Versorgungsordnung zusammengefasst werden.

Gelegentlich wird dabei darauf hingewiesen, dass dies nicht notwendig sei, weil kaum ein Arbeitgeber eine Versorgungsordnung erlassen habe. Tatsächlich trifft es zu, dass viele Arbeitgeber bisher versäumt haben, arbeitsrechtliche Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung zu erlassen. Diesen Arbeitgebern kann allerdings nur entgegengehalten werden, dass sie auch schriftliche Arbeitsverträge erlassen, weil sie die wesentlichen Bedingungen des Arbeitsverhältnisses schriftlich geregelt haben wollen. Dann stellt sich lediglich die Frage, warum dies nicht auch für die arbeitsrechtlichen Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung gilt.

### **Keine Verjährung in der betrieblichen Altersversorgung**

Die Problematik wird vor allem dadurch verschärft, dass man nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahr 2014 davon ausgehen muss, dass eine Verjährung in der betrieblichen Altersversorgung nicht mehr möglich ist.

Während der Anspruch auf Zahlung einer monatlichen Rentenrate nach der gesetzlichen Regel innerhalb von 3 Jahren verjährt, verjährt das sogenannte Rentenstammrecht, also der grundsätzliche Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung, erst nach 30 Jahren. Dies ergibt sich bereits aus dem Betriebsrentengesetz, § 18a Satz 1 BetrAVG.

Fraglich war allerdings immer, wann diese Frist von 30 Jahren beginnt. Das hat das Bundesarbeitsgericht geklärt (BAG vom 17.06.2014 – 3 AZR 412/13): die Verjährungsfrist beginnt mit dem Renteneintritt des Anspruchstellers! In den allermeisten Fällen ist dies die Vollendung des 67. Lebensjahres.

Daraus folgt, dass ein Anspruch, der z.B. im 40. Lebensjahr eines Arbeitnehmers deswegen entstanden ist, weil der Arbeitgeber nicht korrekt über die betriebliche Altersversorgung informiert hat, bis zu seinem 97. Lebensjahr geltend gemacht werden

kann. Der Arbeitnehmer hat also 57 Jahre Zeit, seinen einmal entstandenen Anspruch geltend zu machen.

Selbst bei einem durchschnittlichen Umwandlungsbetrag von lediglich 50 € monatlich können über einen Zeitraum von 27 Jahren (Beispiel oben: Anspruch entstanden im 40. Lebensjahr, Renteneintritt mit dem 67. Lebensjahr) auch ohne jegliche Rendite deutliche 5-stellige Summen zusammenkommen.

Berücksichtigt man weiter, dass in einer betrieblichen Altersversorgung auch die Hinterbliebenen des Arbeitnehmers Ansprüche haben können, zeigt sich, dass sich die Frist bis zur Verjährung noch viele weitere Jahre hinausschieben kann.

Die Tatsache, dass dann nicht ein Rentenanspruch, sondern ein Schadensersatzanspruch geltend gemacht wird, hat im Übrigen auch zur Folge, dass dieser Anspruch vererbt werden kann. Demzufolge ist nicht ausgeschlossen, dass selbst bei Versterben des Arbeitnehmers und seiner Ehepartnerin oder Ehepartners auch noch die Erben Ansprüche geltend machen könnten.

Dies ist letztlich das Risiko, mit dem jeder Arbeitgeber zurechtkommen muss, wenn er keine angemessenen Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung erlässt. Zudem hinterlässt er dieses Haftungsrisiko seinen Nachfolgern, gegebenenfalls seinen Kindern oder Enkeln.

Auch wenn es in der Vergangenheit vielleicht noch vertretbar war, eine betriebliche Altersversorgung ohne arbeitsrechtliche Begleitung, ohne Versorgungsordnung einzurichten, muss man spätestens seit dem Erlass des Betriebsrentenstärkungsgesetzes davon ausgehen, dass diese Zeiten vorbei sind.

### **Fazit**

Aus den beschriebenen Problembereichen Informationsverpflichtung, Haftungsreduzierung durch Verlangen der versicherungsvertraglichen Lösung und neue Verpflichtungen durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz **ergibt sich Handlungsbedarf für jeden Arbeitgeber.**

Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts zu der Informationsverpflichtung des Arbeitgebers datiert aus dem Jahr 2014. Der Anspruch der Arbeitnehmer auf Entgeltumwandlung wurde im Jahr 2002 eingeführt. Es darf daher durchaus konstatiert werden, dass so gut wie kein Arbeitgeber in Deutschland

seinen Arbeitnehmern tatsächlich alle notwendigen Hinweise, Belehrungen und Informationen gegeben hat, die das Bundesarbeitsgericht nun verlangt.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zur versicherungsvertraglichen Lösung führt dazu, dass das Verlangen nach dieser Lösung nicht mehr in Versorgungsordnungen oder Entgeltumwandlungsvereinbarungen enthalten sein kann. Der Arbeitgeber kann sich daher nicht mehr darauf verlassen, dass er mit diesen Formularen seine Interessen gewahrt hat.

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz legt den Arbeitgeber nicht nur völlig neue Pflichten zur Förderung auf, sondern erfordert auch, dass alle Arbeitnehmer über viele weitere Details aus dem Betriebsrentenstärkungsgesetz informiert werden müssen (zum Beispiel die Tatsache, dass die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung auch in der Grundsicherung zumindest teilweise anrechnungsfrei bleiben).

Arbeitgeber, die bereits bisher auf freiwilliger Basis die betriebliche Altersversorgung fördern, müssen diese Förderung überdenken, gegebenenfalls genauer formulieren und/oder die Anrechnung dieser Förderung auf die neue Förderverpflichtung nach dem Betriebsrentenstärkungsgesetz sicherstellen.

Dies mag sich zunächst für Arbeitgeber sehr kompliziert anfühlen. Dabei ist die notwendige Vorgehensweise relativ einfach:

## Dringende Empfehlung zur Vorgehensweise

Jeder Arbeitgeber sollte das Thema betriebliche Altersversorgung in 3 Schritten angehen:

### 1. Schritt

Führen Sie eine **Zusagequalifizierung** durch. Verschaffen Sie sich einen Überblick. Prüfen Sie, wo und an welcher Stelle Sie Handlungsbedarf haben. Welche Informationen wurden den Arbeitnehmer gegeben? Sind die verwendeten Formulare ordnungsgemäß ausgefüllt? Haben sich die Verhältnisse zum Beispiel seit Unterzeichnung einer Entgeltumwandlungsvereinbarung verändert?

Leider zeigt die Praxis, dass etwa 70 % aller Entgeltumwandlungsvereinbarungen unbedingt bearbeitet werden müssen, entweder weil sie fehlen, nicht unterschrieben wurden, nicht ausreichend aktuell sind oder gar unrichtige Hinweise geben.

Nutzen Sie dazu als Einstieg die **Checkliste zur Risikoanalyse in der betrieblichen Altersversorgung**. Sie

erhalten ein Kurzgutachten mit Hinweisen, ob und wenn ja, an welcher Stelle Handlungsbedarf besteht.

### 2. Schritt

Bringen Sie die Vergangenheit in Ordnung. Unterschreiben Sie neue, korrekt ausgefüllte und sauber formulierte Entgeltumwandlungsvereinbarungen. Ergänzen und überarbeiten Sie bestehende Versorgungsordnungen. Dies kann helfen, Haftungsrisiken aus der Vergangenheit zu vermeiden oder zumindest zu reduzieren.

### 3. Schritt

Schaffen Sie daher klare Regelungen! Geben Sie alle arbeitsrechtlich notwendigen Hinweise. Eine Regelung der bAV durch Einführung einer Versorgungsordnung, in der alle Hinweise und Informationen enthalten sind, schafft Rechtssicherheit für alle Beteiligten und vermeidet Haftungsrisiken des Arbeitgebers.

## Und wer kann helfen?

Es ist nicht notwendig, dass Sie selbst sich zu Spezialisten in der betrieblichen Altersversorgung ausbilden. Ein guter Berater spricht die genannten Probleme an.

KLEFFNER Rechtsanwälte arbeiten objektiv, neutral und unabhängig. Wir bieten keine Versorgungsberatung oder Versorgungsprodukte an.

Gerne sind wir bereit, auch für Sie und Ihre Kunden ein Versorgungswerk einzurichten und Sie in allen Angelegenheiten der betrieblichen Altersversorgung rechtlich zu beraten. Bitte sprechen Sie uns an. Nutzen Sie unsere Checkliste zur Einführung einer betrieblichen Versorgungsordnung. Diese finden Sie auf unserer Internetseite unter

<https://www.kleffner-rechtsanwälte.de/betriebliche-altersversorgungswerke/vollmacht-und-checkliste/>

Sie haben Fragen?

Ihr Ansprechpartner:

KLEFFNER Rechtsanwälte  
Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Rechtsanwalt Markus Kleffner

Telefon: 0341 580 622 36

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

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