

## Risiken der betrieblichen Altersversorgung und die Möglichkeiten der Kontrolle für den Arbeitgeber

### Arbeitnehmer haben einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung

Arbeitnehmer haben seit 2002 einen gesetzlich verbrieften Rechtsanspruch (§ 1a BetrAVG) darauf, Teile ihres Bruttogehaltes in Höhe von maximal 4% der jeweils jährlich gültigen Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten in eine Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung (BAV) umzuwandeln (Entgeltumwandlung).

### Betriebliche Altersversorgung ist dem Arbeitsrecht zugehörig und der Arbeitgeber haftet

Bei betrieblicher Altersversorgung – auch bei der Entgeltumwandlung – handelt es sich um einen arbeitsrechtlichen Sachverhalt. Der Arbeitgeber erteilt dem Arbeitnehmer als Gegenleistung für dessen Entgeltverzicht eine Zusage auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. Der Arbeitgeber steht grundsätzlich für die Erfüllung dieser Zusage (Leistungen) und etwaige Nicht- oder Minderleistungen des zur Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung eingesetzten Versicherers/ Versorgungsträgers ein.

Werden zugesagte Leistungen nicht erbracht, muss der Arbeitgeber mit seiner Liquidität für die Minderleistung einstehen. Wurden rechtliche Fehler gemacht, die dem Arbeitnehmer zum Nachteil gereichen, so kann er seinen Schaden bei seinem Arbeitgeber geltend machen.

Diese Tatsache ist im § 1 des Betriebsrentenrechts mit folgenden Worten manifestiert: *„... Der Arbeitgeber steht für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen auch dann ein, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn erfolgt. ...“*

### Haftungsbeispiel

In einem Urteil des Bundesarbeitsgerichtes ([BAG Urteil vom 30. September 2014 – 3 AZR 617/12](#)) wurde höchstrichterlich festgestellt, dass der Arbeitgeber einstehen muss, wenn seine von ihm für die betriebliche Altersversorgung verwendete Versorgungseinrichtung die zugesagten Leistungen nicht erbringt.

Weitere praktische und nachvollziehbar formulierte Haftungsbeispiele finden Sie unter:

[http://www.kanzlei-kolodzik.de/dls/VO/Haftungsbeispiele\\_Versorgungsordnungen.pdf](http://www.kanzlei-kolodzik.de/dls/VO/Haftungsbeispiele_Versorgungsordnungen.pdf)

### Mindestbestimmungen des Betriebsrentengesetzes und Interpretationsspielräume

Das Betriebsrentengesetz (BetrAVG) regelt Mindestbestimmungen für die betriebliche Altersversorgung, die von den Arbeitgebern nicht unterschritten werden dürfen. Weiterhin regelt das Betriebsrentenrecht, dass gegebenenfalls vorhandene tarifliche Regelungen Vorrang haben.

Über die Mindestbestimmungen hinaus hat der Arbeitgeber weitere Gestaltungsspielräume, um sein Haftungsrisiko weitestgehend zu reduzieren. So kann er beispielsweise bestimmen, welche Leistungen der betrieblichen Altersversorgung angeboten werden oder ob und in welcher Form er mitgebrachte betriebliche Altersversorgungsverträge von neuen Mitarbeitern übernimmt.

Aber es kann auch gute Gründe geben, warum Unternehmen in der betrieblichen Altersversorgung höhere Risiken eingehen wollen. Im Zeitalter des zunehmenden Fachkräftemangels kann betriebliche Altersversorgung einen Beitrag leisten, um Mitarbeiter zu binden und zu gewinnen. Das kann jedoch nur gelingen, wenn sich das betriebliche Altersversorgungsangebot in Form von quantitativ und/ oder qualitativ höheren Leistungen

deutlich vom Wettbewerb unterscheidet. Höhere Leistungen sind in der bAV im Normalfall jedoch immer mit höheren Risiken auf der Unternehmenseite verbunden.

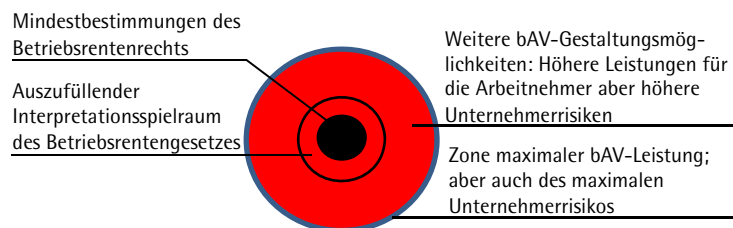


Abbildung 1: Gestaltungsmöglichkeiten und Risiken in der betrieblichen Altersversorgung

Zur Risikoreduzierung ist es zunächst unabdingbar, die Interpretationsspielräume des Betriebsrentengesetzes zu schließen. Denn das BetrAVG bietet neben den Mindestbedingungen noch verschiedene Optionsmöglichkeiten, die je nach Auswahl zu einem höheren oder geringeren unternehmerischen Risiko bzw. Verwaltungsaufwand führen.

Darüber hinaus können sich die Unternehmen mit den weiteren, über das Betriebsrentengesetz hinausgehenden Leistungen auseinandersetzen und überlegen, ob sie zur Erhöhung der bAV-Attraktivität ihren Arbeitnehmern weitere Leistungsangebote ermöglichen.

Diese Entscheidung sollte jedoch erst dann gefällt werden, wenn die möglichen Kosten und Risiken der Leistungsangebotsenerweiterung bekannt sind und der Nutzen es wert ist.

Doch was tun die meisten, wenn im Unternehmen kein entsprechendes Know-how zur Bewertung der betrieblichen Altersversorgungsrisiken vorhanden ist?

### Finanzdienstleister als optimale Lösung?

Betriebliche Altersversorgung ist nach dem Kenntnisstand der meisten Unternehmen ein Versicherungsthema, so dass automatisch der Versicherungsvertreter oder der Versicherungsmakler (nachfolgend auch Finanzdienstleister genannt) mit der Umsetzung beauftragt wird.

Den meisten Unternehmen ist jedoch nicht bewusst, dass sie mit ihrer Wahl den Finanzdienstleistern ungeprüft gestatten, für sie und in ihrem Namen mit ihren Arbeitnehmern Rechtsgeschäfte durchzuführen, für die sie letztendlich die Konsequenzen tragen.

Das muss jedoch nicht heißen, dass durch die Beauftragung eines Finanzdienstleisters gleich erhebliche Risiken entstehen. Auf die bAV spezialisierte Finanzdienstleister haben meist ein umfangreiches Know-how und ebenso rechtliche Kenntnisse erworben. Aber woran wollen Unternehmen erkennen, ob der von Ihnen favorisierte Finanzdienstleister ausreichend geeignet ist?

Wer selbst nicht das fachspezifische Know-how vorhält, der kann kaum den Profi vom Amateur unterscheiden.

Viel schwerer wiegt jedoch die Feststellung, dass Finanzdienstleister und ebenso die Versicherungsgesellschaften keine ausreichende Befugnis zur Rechtsberatung in der bAV innehaben. Zwar werden dem Unternehmen häufig sogenannte „Muster“-Versorgungsordnungen mit bAV-Regeln an die Hand gegeben. Für diese erfolgt allerdings keine Haftungsübernahme durch den Finanzdienstleister, so dass diese für die Unternehmen praktisch wertlos sind. Weitere Infos als Videoclip unter: <http://www.youtube.com/watch?v=GFFWG4juu-w>

## Interessenskonflikte zwischen Unternehmen und Finanzdienstleister

Grundsätzlich sollte jeder Finanzdienstleister bestrebt sein, seinem Unternehmenskunden alles recht zu machen, damit er diesen recht lange betreuen darf.

Andererseits will er natürlich auch ordentlich Umsatz machen und deshalb möglichst viele bAV-Versicherungsverträge abschließen. Doch wie kann er so viele Arbeitnehmer wie möglich überzeugen, bei ihm einen entsprechenden bAV-Vertrag einzugehen?

Indem er Vertragsgestaltungen wählt, die dem Arbeitnehmer ein möglichst hohes Leistungsniveau zukommen lassen. In Bezug zur Abbildung 1 sind seine größten Verkaufserfolge im äußeren Ring, in der Zone der maximalen bAV-Leistung und des größten Unternehmerrisikos zu erwarten.

Wenn die Unternehmen dies wüssten, dann hätten sie sicher auch ein Problem damit. Doch Sie wissen es meist nicht, denn sie lassen die Finanzdienstleister mit ihren Arbeitnehmern ohne jegliche Auflagen bAV-Verträge abschließen, für die sie selbst einstehen.

Haftungstechnisch sind die Finanzdienstleister auch nicht greifbar. Denn schließlich haben sie sich im Rahmen des rechtlich Möglichen bewegt, nicht jedoch innerhalb der Interessen des Unternehmenskunden. Ohne vorherige Absprache und schriftliche Fixierung ist ein Verstoß gegen die Unternehmensinteressen nicht nachweisbar.

Dazu stellt sich die Frage: Wie will ein Unternehmen seine Erwartungshaltungen und durch den Finanzdienstleister zu beachtende Interessen fixieren, wenn mangels spezifischem bAV-Wissen keine Kenntnis darüber herrscht, was wichtig ist?

### Die optimale Lösung: Das selbst regulierende Sicherheits- und Qualitätssicherungssystem für die betriebliche Altersversorgung

Die vorgenannten Herausforderungen lassen sich relativ leicht lösen:

Zunächst konsultiert das Unternehmen einen auf die bAV spezialisierten Rechtsberater. Jener vertritt ausschließlich die Interessen des Unternehmens. Ihm ist es grundsätzlich egal, ob viele oder wenige Arbeitnehmer das bAV-Angebot ihres Arbeitgebers nutzen und er wird per Honorar direkt vom Unternehmen vergütet.

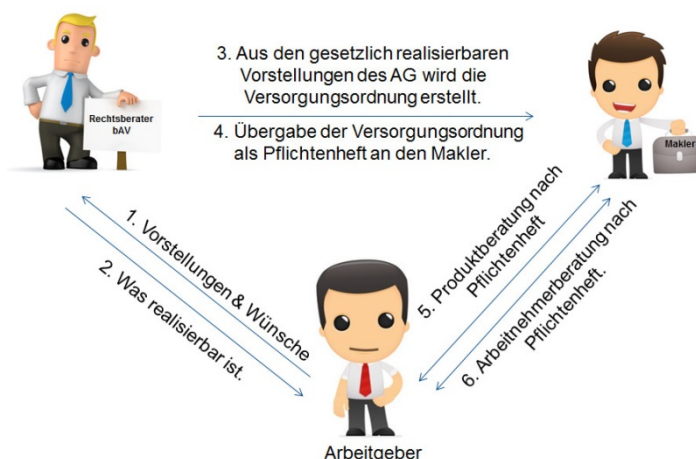


Abbildung 2: Das selbst regulierende Sicherheits- und Qualitätssicherungssystem für die betriebliche Altersversorgung

Handelt es sich um einen spezialisierten Rechtsberater für die bAV, so sollte dieser sein Handwerk verstehen. Bei ihm sollte zudem grundsätzlich klar sein, dass er für seine rechtlichen Gestaltungsempfehlungen haften wird.

Die zwischen Unternehmen und Rechtsberater abgestimmten betrieblichen Versorgungsregeln werden schließlich in einer Versorgungsordnung manifestiert, welche im Anschluss an den Finanzdienstleister als dessen Pflichtenheft weitergegeben wird.

Der Finanzdienstleister hat nun klare Vorgaben, was er zu tun bzw. zu unterlassen hat. Verstößt er dagegen, macht er sich schadenersatzpflichtig.

Weiterhin kann er sich nun auf seine originären Aufgabengebiete konzentrieren: Das ist die Kapitalanlage bzw. Versicherungsauswahlberatung für den Arbeitgeber und die Altersvorsorgeberatung für den einzelnen Arbeitnehmer.

**Mit dieser Gestaltung hat der Arbeitgeber die Risiken der betrieblichen Altersversorgung nun so weit wie möglich ausgelagert. Damit kann sich das Unternehmen entspannt auf die Erfüllung seines eigentlichen Zweckes und die Personalabteilung auf ihre originären Kernaufgaben konzentrieren.**