

## Arbeitsrechtliche Kurzanalyse der bestehenden betrieblichen Altersversorgung

Versorgungsträger:	GmbH
Gutachter:	KLEFFNER Rechtsanwälte Rechtsanwalts-gesellschaft mbH Kirschallee 1 04416 Markkleeberg
Markkleeberg, den	01.03.2021

### Ergebnis und Fazit

Betriebliche Altersversorgung ist ein relativ junges Rechtsgebiet. Erst seit der Anspruch der Arbeitnehmer auf Entgeltumwandlung im Jahr 2001 in das Betriebsrentengesetz (BetrAVG) aufgenommen worden ist, müssen sich die Arbeitsgerichte vermehrt mit diesem Rechtsgebiet beschäftigen. Dies hat insbesondere seit dem Jahr 2014 zu Entscheidungen geführt, die nunmehr dazu veranlassen, die arbeitsrechtlichen Beziehungen anders zu bewerten und auch zu behandeln, als das vorher der Fall war. Daher sind heute insbesondere Haftungsrisiken leichter zu identifizieren.

Neben den allgemeinen Haftungsrisiken, die der Arbeitgeber in der betrieblichen Altersversorgung ohnehin hat und die sich auch bei optimaler arbeitsrechtlicher Gestaltung nicht vollständig ausschließen lassen, haben wir für Ihr Unternehmen erhebliche Haftungsrisiken identifiziert. Der Grund liegt aus unserer Sicht darin, dass die bestehende betriebliche Altersversorgung arbeitsrechtlich nicht ausreichend geregelt ist. Hier können deutliche Verbesserungen durchgeführt werden.

**Wir empfehlen dringend die Überarbeitung des bestehenden Versorgungswerks und der zugrundeliegenden arbeitsrechtlichen Unterlagen.**

Zwar können damit nicht die in der Vergangenheit begründeten Haftungsrisiken beseitigt werden. Immerhin ist es aber möglich, die Risiken vom Zeitpunkt des Erlasses der Versorgungsordnung an insgesamt einzugrenzen.

Bitte sprechen Sie Ihren Versorgungsberater darauf an, wie die bestehenden Probleme gelöst werden können.

## EINLEITUNG

### 1.1. Auftrag

Der Versorgungsträger, im Folgenden kurz „Unternehmen“ genannt, hat uns beauftragt, zur bestehenden betrieblichen Altersversorgung im Unternehmen eine Kurzanalyse zu erstellen.

Diese Kurzanalyse dient zur Überprüfung, inwieweit die Zusage den aktuellen arbeitsrechtlichen Bestimmungen entspricht und welche Risiken bzw. Haftungsrisiken sich aus den bestehenden Versorgungszusagen für das Unternehmen ergeben können.

### 1.2. Unterlagen

Für die Durchführung der Überprüfung wurde die „Checkliste zur Risikoanalyse betriebliche Altersversorgung durch einen Rechtsanwalt“ zur Verfügung gestellt.

## 1. DARSTELLUNG DER ARBEITSRECHTLICHEN STRUKTUR EINER BETRIEBLICHEN ALTERSVERSORGUNG

Unter betrieblicher Altersversorgung ist zu verstehen, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses in rechtlich verbindlicher Weise Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung (Witwen und Waisen) zusagt, § 1 Abs. 1 Satz 1 Betriebsrentengesetz (BetrAVG). Dabei übernimmt der Arbeitgeber die rechtliche Pflicht zu einer Versorgungsleistung, z.B. in Form einer Betriebsrente.

Das vom Arbeitgeber gemachte, rechtlich verbindliche Versprechen einer Versorgungsleistung wird „Versorgungszusage“ genannt. Bei einer betrieblichen Altersversorgung entstehen daher notwendig arbeitsrechtliche Beziehungen, anders ist es nicht zu machen.

**Vereinfacht gesagt: Der Arbeitgeber macht dem Arbeitnehmer eine Zusage, die durch den Abschluss eines Versorgungsvertrages finanziert werden soll.**

Problematisch wird es oft, wenn die Versorgungszusage und der Versorgungsvertrag inhaltlich nicht aufeinander abgestimmt sind.

In den meisten Fällen sind dem Arbeitgeber zudem Tragweite, Rechte und Pflichten der betrieblichen Altersversorgung nicht bekannt und nicht bewusst. Es ist nachvollziehbar, wenn die Arbeitgeber die Beschäftigung mit diesem Thema gelegentlich als lästig empfinden. Trotzdem sollte sich der Arbeitgeber diesen Themen nicht verschließen, sondern die von uns unter Ziff. 4 gegebenen Handlungsempfehlungen sehr ernst nehmen. Versäumnisse können mit großen finanziellen Konsequenzen für das Unternehmen verbunden sein. In wenigen Jahren wird es Rechtsanwälte geben, die sich auf die Durchsetzung der Rechte von Arbeitnehmern spezialisiert haben. Dem sollte man jetzt und heute vorbeugen.

## Zum Durchführungsweg

Grundsätzlich ist eine betriebliche Altersversorgung in fünf verschiedenen Durchführungswegen möglich. Die verschiedenen Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung haben unterschiedliche gesetzliche Regelungen. Diese finden sich z.B. in steuerrechtlichen, arbeitsrechtlichen und insolvenzrechtlichen Bereichen. Auch Fragen der Haftung, z.B. für die spätere Leistungserbringung an den Versorgungsempfänger, unterscheiden sich teilweise erheblich. Die Kombinationsmöglichkeiten von Wegen der betrieblichen Altersversorgung, deren Finanzierung und den durch die Versicherungs- oder Finanzwirtschaft dazu angebotenen Anlageprodukten sind zudem sehr vielfältig. Daraus ergeben sich eine Vielzahl von Kombinationsmöglichkeiten, die bei Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung zu berücksichtigen sind. Schließlich ist zu berücksichtigen, dass eine betriebliche Altersversorgung in der Regel langfristig angelegt ist und Laufzeiten von teilweise mehreren Jahrzehnten hat.

Sie haben angegeben, dass Sie folgende Durchführungswege im Unternehmen eingerichtet haben:

- Direktversicherung

Sie haben angegeben, dass der Durchführungsweg Direktversicherung angeboten wird. Dieser Durchführungsweg ist aus unserer Sicht der gängigste, der auch relativ wenige Haftungsrisiken birgt. Das halten wir daher für gut.

Trotzdem sind auch hier zahlreiche Details zu beachten. So hat z.B. das Bundesarbeitsgericht zur Entgeltumwandlung entschieden: Sofern in dem für die Direktversicherung gewählten Tarif Versicherungsprovisionen / Verwaltungskosten des Versicherers enthalten sind, kann der Arbeitgeber das Risiko der Auffüllung tragen (Urteil vom 15.09.2009, NZA 2010, 164). Das wird relevant, wenn die an den Arbeitnehmer ausgezahlte Leistung nicht wertgleich mit dem umgewandelten Entgelt ist.

Dies vorausgeschickt halten wir den Durchführungsweg Direktversicherung in Ihrem Unternehmen jedoch für relativ wenig haftungsträchtig.

## 2. HAFTUNGSRISIKEN IM KONKRETEN FALL FÜR DAS UNTERNEHMEN

Im vorliegenden Fall haben wir über die allgemein bereits genannten Verantwortlichkeiten hinaus folgende Haftungsrisiken festgestellt:

### Frage 1

Das insoweit existierende Betriebsrentengesetz (BetrAVG) gibt nur einen (Mindest-)Rahmen vor. Daher sind zahlreiche Fragen zu klären, welchen Inhalt die arbeitsrechtliche Zusage haben soll, z.B.

- Was geschieht mit der bAV bei entgeltfreien Beschäftigungszeiten (z.B. langdauernder Krankheit, Mutterschutz, Elternzeit)?

- Was geschieht, wenn im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses über das Arbeitsverhältnis gestritten wird?
- Ist der Arbeitgeber berechtigt, eine einmal gemachte Zusage z.B. in Zeiten der Krise auch wieder zurückzunehmen?
- Ist der Gleichbehandlungsgrundsatz eingehalten worden?
- Welche Ansprüche des Arbeitnehmers sind nicht durch den Versorgungsvertrag gedeckt? Haftet der Arbeitgeber dafür?

Diese und weitere Fragen müssen arbeitsrechtlich geregelt werden, wenn der Arbeitgeber eine ungewollte Haftung ausschließen möchte. Das dafür erforderliche Regelwerk wird **Versorgungsordnung** genannt.

Sie haben angegeben, dass in Ihrem Unternehmen eine solche Versorgungsordnung nicht existiert. Daher sind Rechte und Pflichten des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer nicht geregelt. Arbeitsrechtliche Versorgungszusagen wurden nicht erstellt. Daher kann die Versorgungszusage nur indirekt aus dem jeweils abgeschlossenen Versorgungsvertrag entnommen werden. Daraus ergeben sich aber Unsicherheiten, z.B. im Hinblick auf die Frage, ob der Arbeitgeber nur die garantierten Leistungen zusagen wollte oder auch die prognostizierten, also inklusive der nicht garantierten Leistungen.

Wir bewerten daher das insoweit bestehende Haftungsrisiko als sehr hoch.



## Frage 2

Der Arbeitgeber hat aufgrund einer arbeitsvertraglichen Nebenpflicht in der betrieblichen Altersversorgung Arbeitnehmer zu informieren, aufzuklären und zu belehren. Den Arbeitgeber treffen bei Entgeltumwandlungen sogar gesteigerte Informationspflichten, weil der Arbeitnehmer insoweit in erhöhtem Maße schutzbedürftig ist (LAG Hamm, Urteil vom 06.12.2017 – 4 Sa 852/17). Der Arbeitgeber muss über alle Fakten informieren, auf die er Einfluss hat (BAG, Urteil vom 21.01.2014 - 3 AZR 807/11). 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;
- seine Bereitschaft, Pensionsfonds oder Pensionskasse zu wählen;
- die Identität des konkreten Versorgungsträgers;
- die Zusageart;
- Versorgungs- und Versicherungsbedingungen des externen Versorgungsträgers.

Dabei handelt es sich - wohlgemerkt - um Beispiele. Die Aufzählung kann daher nicht abschließend verstanden werden. Informiert der Arbeitgeber nicht, haftet er für einen Schaden, der daraus entsteht, dass der Mitarbeiter sich bei seiner persönlichen Entscheidung zur betrieblichen Altersversorgung ggf. anders entschieden hätte (vgl. z.B. LAG Hamm, Urteil vom 06.12.2017 – 4 Sa 852/17; ArbG Stuttgart, Urteil vom 17.01.2005, 19 Ca 3152/04).

Neue Informationspflichten für den Arbeitgeber ergeben sich aus dem Betriebsrentenstärkungsgesetz, das am 01.01.2018 in Kraft getreten ist. So ist z.B. die Belegschaft darauf hinzuweisen, dass Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung auf die Grundsicherung („Hartz IV“) nicht mehr vollständig angerechnet werden.

Sie haben angegeben, dass Arbeitnehmer über die Details der betrieblichen Altersversorgung nicht nachweislich, vermutlich gar nicht, schon gar nicht über die seit 01.01.2018 geltenden Neuerungen informiert wurden.

Es besteht daher ein erhebliches Risiko, dass Arbeitnehmer aufgrund der mangelnden Information zu einem späteren Zeitpunkt Ansprüche geltend machen können.

Dazu kommt es meist dann, wenn ein Arbeitnehmer in den Ruhestand geht, denn in vielen Fällen erkennen die Arbeitnehmer erst dann, dass die gesetzliche Rente geringer ist als erwartet. Erst zu diesem Zeitpunkt wird geprüft, ob noch Ansprüche auf Zahlung einer Betriebsrente geltend gemacht werden können. Da die Gerichte davon ausgehen, dass Arbeitnehmer sich beratungsgerecht verhalten, gibt es eine Vermutung dafür, dass ein Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung abgeschlossen hätte, wenn er die entsprechenden Informationen erhalten hätte – zumindest wird er dies behaupten.

Dann könnte er gegen den (ehemaligen) Arbeitgeber beim Arbeitsgericht vorgehen. Verjährung für derartige Ansprüche tritt in der Regel nicht ein, weil eine Verjährung erst dann beginnen kann, wenn der Arbeitnehmer über seine Ansprüche informiert worden ist.

Das Risiko, dass das Unternehmen insoweit in Anspruch genommen wird, bewerten wir daher als hoch.



### Frage 3

Seit dem 01.01.2002 haben Arbeitnehmer einen Anspruch darauf, bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze (entspricht im Jahr 2019 EUR 268,00 monatlich) von ihrem Entgelt zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung umzuwandeln. Jeder Arbeitgeber ist daher gesetzlich verpflichtet, dieses Umwandlungsrecht möglich zu machen. Er muss also eine betriebliche Altersversorgung zumindest durch den Abschluss einer Direktversicherung ermöglichen.

Bietet der Arbeitgeber nichts an oder verweigert er dem Arbeitnehmer eine bAV, kann dieser auch noch viele Jahre später Schadenersatzansprüche geltend machen. Diese können sich durchaus auf fünfstelligen Beträge belaufen – pro Arbeitnehmer.

Das Problem besteht nun vor allem darin, dass der Arbeitgeber in der Beweispflicht ist: Er muss ggf. einem Gericht beweisen, dass er die Ansprüche des Arbeitnehmers erfüllt hat. Das ist einfach, wenn ein Arbeitnehmer Entgelt umgewandelt hat. Denn hier kann – sofern die Entgeltumwandlungsvereinbarung schriftlich abgeschlossen wurde – ein Dokument vorgelegt werden, das die Erfüllung des Anspruchs beweist.

Aber was ist mit den Arbeitnehmern, die kein Entgelt umgewandelt haben?

Sie haben angegeben, dass nicht jeder Arbeitnehmer schriftlich erklärt hat, Entgelt nicht umwandeln zu wollen. Sollte also ein Arbeitnehmer behaupten, dass er – gemäß seinem gesetzlichen Anspruch – Entgelt umwandeln wollte, haben Sie keine Möglichkeit, das Gegenteil zu beweisen. Dies kann dazu führen, dass das Unternehmen verurteilt wird, finanziell so auszugleichen, als wenn der Arbeitnehmer einen Versorgungsvertrag abgeschlossen hätte. In wenigen Jahren wird es Rechtsanwälte geben, die sich auf die Durchsetzung der Rechte von Arbeitnehmern spezialisiert haben. Dem sollte man jetzt und heute vorbeugen.



Das insoweit bestehende Haftungsrisiko bewerten wir als hoch.

## Frage 4

Die betriebliche Altersversorgung ist so ausgestaltet, dass Verantwortlichkeiten des Arbeitgebers nie vollständig ausgeschlossen werden können. Es können aber bestehende Haftungsrisiken erheblich minimiert werden, wenn entsprechende Regelwerke existieren und die Dokumentation jeweils ordentlich erfolgt. Diese Dokumentation muss auch über viele Jahre vorgehalten werden, denn eine Versorgungszusage hat nicht selten eine Laufzeit von 30 Jahren und mehr. Die beste Versorgungsordnung ist aber nichts wert, wenn sie im Bedarfsfall nicht aufgefunden werden kann. Daher kommt der Frage, wo etwas dokumentiert wird, besondere Bedeutung zu.

Sie haben angegeben, dass die Dokumentation für die betriebliche Altersversorgung in der Personalakte des jeweiligen Arbeitnehmers erfolgt.

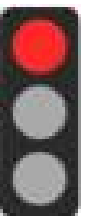
Das halten wir für bedenklich. Zunächst ist zwar gut, dass die Dokumente dort geordnet archiviert werden. Allerdings werden Personalunterlagen oftmals nach Ablauf der gesetzlichen Fristen vernichtet. So gibt es für Personalunterlagen eine 10-jährige Aufbewahrungspflicht, wenn Lohnunterlagen auch für die betriebliche Gewinnermittlung von Bedeutung sind.

Der Arbeitgeber hat die Personalunterlagen so lange aufzubewahren, wie noch mit Ansprüchen des Arbeitnehmers zu rechnen ist. Damit ist grundsätzlich bis zum Ablauf der einschlägigen Verjährungsfristen zu rechnen (in der Regel drei Jahre für rückständigen Lohn, Anspruch auf Zeugniserteilung o.ä.). Nach Ablauf dieser Fristen wird in den meisten Fällen die Personalakte vernichtet. Leider wird aber häufig übersehen, dass für Ansprüche aus betrieblichen Altersversorgung eine Verjährungsfrist von 30 Jahren gilt, § 18a BetrAVG.

Zudem beginnt diese Frist von 30 Jahren erst mit dem Renteneintritt der entsprechenden Person (BAG vom 17.06.2014 – 3 AZR 412/13 - aus diesem Grund kann man kaum noch von einer Verjährung in der betrieblichen Altersversorgung sprechen).

Wenn dann die Personalakte vernichtet ist und der Arbeitnehmer macht nach Jahrzehnten einen Anspruch geltend, existieren keine Dokumente mehr, mit denen dem Anspruch begegnet werden könnte.

Das Risiko, die bAV-Unterlagen in der Personalakte aufzubewahren, bewerten wir daher als hoch.



## Frage 5

Die Frage, ob eine betriebliche Altersversorgung übernommen werden soll, stellt sich immer dann, wenn ein neuer Arbeitnehmer in das Unternehmen kommt.

In aller Regel ist es so, dass der Arbeitnehmer ein Interesse daran hat, eine bereits bestehende Versorgungszusage fortzuführen. Ein neuer Versorgungsvertrag hat nicht selten andere, vermeintlich schlechtere Konditionen, insbesondere durch die Absenkung des sog. Garantiezinses von 4% im Jahr 2000 auf aktuell 0,9% (gültig seit 01.01.2017). 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.

Sie haben angegeben, dass Sie die bei einem früheren Arbeitgeber abgeschlossenen Versorgungsverträge übernehmen, sofern dies gewünscht ist. Das kann sich aber später als sehr nachteilig herausstellen. Folgende Nachteile können sich im Einzelfall ergeben:

### 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.

Das kann 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 NACHZAHLUNG

Arbeitnehmer A hat eine arbeitgeberfinanzierte Direktversicherung und hat sich mit dem bisherigen Arbeitgeber B über eine arbeitgeberseitige Kündigung gestritten, um einen 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 - INFLATIONSAUSGLEICH**

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.

### **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

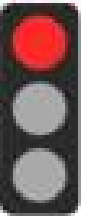
$6 : 20 = 0,3$  (Quotient)



0,3 x Anspruch EUR 500,00 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.

Wir sehen daher in Ihrem Fall durch die Übernahme bestehender Versorgungsverträge ein relativ hohes Haftungsrisiko.



### 3. FAZIT

Betriebliche Altersversorgung ist ein relativ junges Rechtsgebiet. Erst seit der Anspruch der Arbeitnehmer auf Entgeltumwandlung im Jahr 2001 in das Betriebsrentengesetz (BetrAVG) aufgenommen worden ist, müssen sich die Arbeitsgerichte vermehrt mit diesem Rechtsgebiet beschäftigen. Dies hat insbesondere seit dem Jahr 2014 zu Entscheidungen geführt, die nunmehr dazu veranlassen, die arbeitsrechtlichen Beziehungen anders zu bewerten und auch zu behandeln, als das vorher der Fall war. Daher sind heute insbesondere Haftungsrisiken leichter zu identifizieren.

Neben den allgemeinen Haftungsrisiken, die der Arbeitgeber in der betrieblichen Altersversorgung ohnehin hat und die sich auch bei optimaler arbeitsrechtlicher Gestaltung nicht vollständig ausschließen lassen, haben wir für Ihr Unternehmen erhebliche Haftungsrisiken identifiziert. Der Grund liegt aus unserer Sicht darin, dass die bestehende betriebliche Altersversorgung arbeitsrechtlich nicht ausreichend geregelt ist.

Hier können deutliche Verbesserungen durchgeführt werden. Das gilt insbesondere für die **neuen Regelungen, die sich aus dem Betriebsrentenstärkungsgesetz ergeben**, und die seit 01.01.2018 zu beachten sind. Hier ist u.a. eine neue Verpflichtung des Arbeitgebers zur Förderung der betrieblichen Altersversorgung eingeführt worden. Dieser muss der Arbeitgeber nachkommen.

**Wir empfehlen dringend die Überarbeitung des bestehenden Versorgungswerks und der zugehörigen arbeitsrechtlichen Unterlagen.**

Zwar können damit nicht die in der Vergangenheit begründeten Haftungsrisiken beseitigt werden. Immerhin ist es aber möglich, die Risiken vom Zeitpunkt des Erlasses der Versorgungsordnung an insgesamt einzugrenzen.

Bitte sprechen Sie Ihren Versorgungsberater darauf an, wie die bestehenden Probleme gelöst werden können.

Abschließend geben wir einige allgemeine Hinweise:

- Die Analyse wurde mit den unter Punkt 1.2. angegebenen Unterlagen zum aktuellen Stand (Datum siehe unten) erstellt. Wir weisen daher ausdrücklich darauf hin, dass es sich hierbei um lediglich zum Erstellungsdatum der Analyse gültige Aussagen handelt, die durch die zukünftigen Entwicklungen in der aktuellen Rechtsprechung und Prüfungspraxis der Finanzbehörden an Gültigkeit verlieren können.
- Die nachfolgende Darstellung der Chancen und Risiken kann nicht vollständig sein. Dazu müsste zunächst die grundsätzliche Motivation des Arbeitgebers ermittelt und gemessen daran für jeden einzelnen Versorgungsvertrag eine detaillierte Analyse erstellt werden. Das ist nicht Gegenstand des derzeit erteilten Mandats.
- Auch aus einzelnen Regelungen in den Versorgungsverträgen können sich weitere Risiken ergeben. Diese haben wir zunächst nicht geprüft. Dazu müssten Versicherungsbedingungen und Bedingungen des einzelnen Versicherungstarifs auf ihre arbeitsrechtliche Relevanz geprüft werden. Auch dazu ist ein Mandat derzeit nicht erteilt.
- Die nachfolgende Darstellung ist ausschließlich auf den vorliegenden Fall anwendbar. Rückschlüsse auf andere Fälle können nicht gezogen werden.

Markkleeberg, 01.03.2021



---

Nicole Czepluch  
Rechtsanwältin