

Infoblatt - Versorgungsordnung

Was ist eine Versorgungsordnung?

Für die betriebliche Altersversorgung (bAV) gibt es heute eine ganze Reihe von gesetzlichen Vorschriften. Rechtliche Grundlage jeder Form der bAV ist eine arbeitsrechtliche Regelung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Diese Vereinbarung wird meist als **Versorgungsordnung** bezeichnet und kann in den meisten Fällen einseitig vom Arbeitgeber als sog. Gesamtzusage erlassen werden.

Wie wird eine Versorgungsordnung vereinbart?

Eine Versorgungsordnung kann ausdrücklich, schriftlich und mündlich vereinbart oder auch einseitig vom Arbeitgeber angeordnet werden. Nicht ausgeschlossen ist auch, dass der Arbeitgeber unbewusst durch Aushändigung einer Informationsbroschüre eine Betriebsrente zusagt (BAG, Urteil vom 22.12.2009 - 3 AZR 136/08).

Der häufigste - und gleichzeitig problematischste - Weg ist jedoch die stillschweigende Geltung durch betriebliche Übung. Dabei reicht es - vereinfacht ausgedrückt - schon aus, wenn der Arbeitgeber dem Wunsch der Arbeitnehmer nachkommt, eine Entgeltumwandlung durchzuführen, aber in gewisser Weise gestaltend eingreift, z.B. durch Auswahl einer Direktversicherungsgesellschaft o.ä.; arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz und Fürsorgepflicht sorgen dann dafür, dass eine Änderung dieser „Gepflogenheiten“ oftmals nicht mehr ohne weiteres möglich ist - schon gilt eine Versorgungsordnung.

Diese ist aber zu keinem Zeitpunkt arbeitsrechtlich geprüft, manchmal vom Arbeitgeber so gar nicht gewollt.

Was folgt daraus?

Mit dem zum 01.01.2001 in § 1 Abs. 1 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) aufgenommenen Satz 3 hat der Gesetzgeber dem Arbeitnehmer einen gesetzlichen Erfüllungsanspruch auf eine ihm vom Arbeitgeber zugesagte bAV eingeräumt. Danach hat der Arbeitgeber auch dann erhebliche Haftungsrisiken, wenn er sich entscheidet, die Versorgungszusage über einen externen Versorgungsträger (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds, Unterstützungskasse) durchzuführen (sog. Einstandspflicht). Daraus folgt, dass der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern gegenüber zahlreichen Pflichten hat, u.a. Hinweis- und Informationspflichten. Nur ein Teil davon ergibt sich aus dem BetrAVG.

Dies führt letztlich zu einer Vielzahl von Haftungsrisiken zu Lasten des Arbeitgebers, wie einige Arbeitgeber durch

eine Reihe von Urteilen auf schmerzhaft Weise erfahren mussten. Beispiele:

1. Der Arbeitgeber muss jedenfalls 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.

2. Hat der Arbeitgeber nicht darüber informiert, dass Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung in der gesetzlichen Krankenversicherung zu verbeitragen sind, kann er verpflichtet sein, die Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung, die auf ein Alterskapital oder eine Altersrente zu leisten sind, dem Arbeitnehmer vollständig und dauerhaft – also möglicherweise über Jahrzehnte – zu erstatten. So entschieden in einem Fall beim LAG Hamm, Urteil vom 06.12.2017 – 4 Sa 852/17 (n.rk.).

2. Bundesarbeitsgericht vom 15.09.2009 (NZA 2010, 164) zur Entgeltumwandlung: Sofern in dem für die Direktversicherung gewählten Tarif Versicherungsprovisionen / Verwaltungskosten des Versicherers enthalten sind, kann der Arbeitgeber das Risiko der Auffüllung tragen. Das wird relevant, wenn die an den Arbeitnehmer ausgezahlte Leistung nicht wertgleich mit dem umgewandelten Entgelt ist.

3. Der Arbeitgeber hat seine Mitarbeiter über die einzelnen Bedingungen der von ihm ausgewählten Altersversorgung zu informieren. Tut er das nicht, haftet er für einen Schaden, der daraus entsteht, dass der Mitarbeiter sich ggf. anders entschieden hätte (ArbG Stuttgart, Urteil vom 17.01.2005 - 19 Ca 3152/04).

4. In der Regel sehen die Entgeltumwandlungsvereinbarungen vor, dass der Arbeitgeber den umgewandelten Betrag für eine bestimmte Form der betrieblichen Altersversorgung verwendet. Der Arbeitgeber hat dafür zu

sorgen, dass diese Versorgung, auch „wertgleich“ mit dem umgewandelten Betrag ist. Ist sie das nicht, kann er für die Differenz haften (LArbG München, Urteil vom 15.03.2007 - 4 Sa 1152/06).

5. Die Folgen einer unterbliebenen Einhaltung des Durchführungsweges, z.B. durch unterbliebene Beitragszahlung, zeigen sich erst im Versorgungsfall. Wegen dieses zeitlichen Auseinanderfallens können Ausschlussfristen ihren Zweck, die Rechtslage umgehend und schnell zu klären, nicht erfüllen (BAG vom 12.06.2007 - 3 AZR 186/06). Daraus folgt, dass der Arbeitgeber auch noch nach vielen Jahren für Unterlassungen in Anspruch genommen werden kann.

6. Es ist nicht ausgeschlossen, dass bereits in einem Informationsheft des Arbeitgebers eine Zusage für eine betriebliche Altersversorgung enthalten sein kann (BAG, vom 22.12.2009 - 3 AZR 136/08) oder sich ein Anspruch aus betrieblicher Übung ergibt (BAG, vom 15.05.2012 - 3 AZR 610/11).

7. Der Arbeitgeber kann haften, wenn das vorhandene Vermögen in einer Pensionskasse nicht ausreichend ist, z.B. um eine Anpassung der Renten nach § 16 BetrAVG zu bezahlen. Nach ihrer Satzung dürfen Pensionskassen die Leistungen ggf. kürzen. Weist der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf diesen Umstand nicht hin, hat er ggf. die Differenz zu bezahlen (BAG, Urteil vom 19.06.2012 - 3 AZR 408/10, Urteil vom 18.02.2014 - 3 AZR 452/13).

Vielen Mitarbeitern fällt erst bei Renteneintritt ein, Ansprüche gegen den (ehemaligen) Arbeitgeber geltend zu machen. Wegen der lang laufenden Versicherungsverträge haben sich daher mögliche Ansprüche über viele Jahre aufgebaut und erreichen nicht unerhebliche Höhen. Daher ist für den Arbeitgeber umso wichtiger, bereits heute drohende Haftungsansprüche zu vermeiden.

Warum ist das alles so wichtig?

In der betrieblichen Altersversorgung gelten extrem lange Verjährungsfristen für das sog. Rentenstammrecht von 30 Jahren, § 18a BetrAVG.

Diese Frist beginnt aber erst mit Renteneintritt des Anspruchstellers (BAG vom 17.06.2014 – 3 AZR 412/13). Das bedeutet, dass Fehler, die heute gemacht werden, von den Beschäftigten bis zu ihrem 97. Lebensjahr gerichtlich geltend gemacht werden können.

Daher ist es so wichtig, heute alle Pflichten des Arbeitgebers zu erfüllen!

Was ist zu tun?

Schaffen Sie klare Regelungen! Geben Sie alle notwendigen Hinweise! In einer professionellen (!)

Versorgungsordnung sind alle Aspekte der betrieblichen Altersversorgung der Arbeitnehmer geregelt.

Wichtig: Sofern der Arbeitgeber die bAV fördert, ist er sogar verpflichtet, die Bedingungen zur Förderung dem Arbeitnehmer schriftlich auszuhändigen, § 1 Abs. 1 Ziff. 6 Nachweisgesetz (NachwG).

Dadurch werden mehrere Ziele erreicht:

- ▶ Sicherheit für die Mitarbeiter hinsichtlich der Abwicklung der arbeitnehmerfinanzierten betrieblichen Altersversorgung
- ▶ Minimierung der Haftungsrisiken des Arbeitgebers
- ▶ Entlastung der Personalabteilung und Vereinfachung der Lohnbuchhaltung
- ▶ (Sofern gewünscht:) Motivation der Mitarbeiter, positive Aspekte bei der Gewinnung neuer Mitarbeiter und Bindung vorhandener Mitarbeiter an das Unternehmen

Und das Ergebnis?

Eine Regelung der betrieblichen Altersversorgung durch Einführung einer Versorgungsordnung schafft Rechtssicherheit für alle Beteiligten, vermeidet Haftungsrisiken des Arbeitgebers und trägt so zur geordneten Organisation der bAV im Betrieb bei. Wenn alle wissen, woran sie sind, steigt die Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiter.

Ohne Umwege zum bestmöglichen Ergebnis

1. Erstgespräch

Lassen Sie sich von Ihrem betrieblichen Versorgungsberater (Versicherungsvermittler) beraten. Erkennen Sie die Notwendigkeit, die bAV rechts- und haftungssicher einzurichten. Füllen Sie die „Checkliste zur Einrichtung eines Versorgungswerks“ aus und reichen diese bei uns ein.

2. Bearbeitung

Anschließend werden diese Daten - und zwar unabhängig von Produkten und Anbietern - unter Betrachtung rechtlicher und steuerlicher Aspekte für Sie analysiert. Danach werden ein Entwurf einer Versorgungsordnung sowie Mitarbeiterinformationen und FAQ sowie weitere notwendige Dokumente erstellt.

Ihr Ansprechpartner:

KLEFFNER Rechtsanwälte

Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Kirschallee 1, 04416 Markkleeberg

Telefon: 0341 580 622 36

Fax: 0341 580 622 37

Mail: info@kleffner-rechtsanwaelte.de

Internet: www.kleffner-rechtsanwaelte.de