

*Dipl.-Kfm. Micha Martin Lauterjung, München*

## Betriebliche Altersversorgung: **Risiken und Haftungsfallen konsequent vermeiden**

---

Die betriebliche Altersversorgung ist ein sehr komplexes Rechtsgebiet, das in erster Linie arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtliche Aspekte miteinander verbindet. In der häufig rein verkaufsorientierten Beratungspraxis wird leider allzu oft dieser Komplexität nicht die nötige Aufmerksamkeit geschenkt, sodass vielen Arbeitgebern die elementaren rechtlichen Grundlagen der betrieblichen Altersversorgung zumeist gar nicht bekannt sind.

Eine unsachgemäß eingerichtete betriebliche Altersversorgung kann schnell zu erheblichen Haftungsrisiken für das Unternehmen führen. Neben einer strukturierten Planung des eigenen Betriebsrentenangebots ist für die rechtssichere Gestaltung zunächst umfassende Aufklärung nötig. Denn nur wer die Risiken kennt, kann sie von Anfang an konsequent vermeiden.

Dieser Beitrag hat es sich daher zur Aufgabe gemacht, einen verständlichen Überblick über die rechtlichen Grundlagen zu geben und gleichzeitig einige Risikofelder aufzuzeigen, die für Arbeitgeber mit der Einführung einer betrieblichen Altersversorgung verbunden sind. Auf die verschiedenen Umsetzungskonzepte und ihre Leistungen aus Sicht der Arbeitnehmer soll an dieser Stelle hingegen nicht eingegangen werden. Ein solcher Vergleich – unter Berücksichtigung der Akzeptanz und der daraus resultierenden Bindungswirkung in der Belegschaft – muss einer individuellen Beratung anhand der konkreten Unternehmenssituation vorbehalten bleiben.

### **Haftungsquellen im Überblick**

Arbeitgeber sind gegenüber ihren Arbeitnehmern grundsätzlich zu besonderer Fürsorge verpflichtet. Allein aus dieser Fürsorgepflicht lässt sich bereits ein erheblicher Teil der Verantwortung – und im Ergebnis auch der Haftung – ableiten, die der Arbeitgeber im Verhältnis zu seinen Mitarbeitern trägt.

Für die betriebliche Altersversorgung bedeutet dies, dass die Arbeitnehmer von ihrem Arbeitgeber umfassend und nachvollziehbar über die Eigenschaften des angebotenen Produktes – also etwa Leistungen, Ausschlüsse, Risiken hinsichtlich der Wertentwicklung und sonstige Vertragsbestimmungen – aufgeklärt werden müssen. Anderenfalls könnten sich die Arbeitnehmer später auf ihre Unkenntnis berufen, wenn ihnen etwa nicht bekannt war, dass bestimmte Risiken bei der angebotenen Lösung nicht abgesichert waren. Für den Arbeitgeber könnten sich daraus schlimmstenfalls Zahlungsverpflichtungen in existenzbedrohender Größenordnung ergeben.

Entsprechend sorgfältig sollte der Arbeitgeber auch bei der Wahl des angebotenen Durchführungswegs und des Produkthanbieters vorgehen, um eine spätere Haftung aus der Wahl einer für die Arbeitnehmer ungeeigneten oder nachteilhaften Lösung zu vermeiden.

Der Arbeitgeber sollte seine Fürsorge- und Informationspflichten sehr ernst nehmen und in seinem eigenen Interesse die Informationsweitergabe schriftlich dokumentieren, um auch viele Jahre später noch nachweisen zu können, dass die Fürsorgepflicht erfüllt wurde.

Neben den eher abstrakt definierten Fürsorge- und Informationspflichten ergeben sich für den Arbeitgeber weitere Pflichten unmittelbar aus den einschlägigen Gesetzen. Einige dieser Pflichten werden nachfolgend genauer erläutert.

Gerade in den letzten Jahren war zudem die Rechtsprechung im Bereich der betrieblichen Altersversorgung sehr umfangreich, sodass es für Arbeitgeber empfehlenswert ist, sich auch hier einen aktuellen Überblick zu verschaffen. Seriöse Beratungsanbieter geben regelmäßige Informationsschriften zu aktuellen Urteilen und Diskussionen heraus. Für einen tiefergehenden Einblick in die aktuelle Rechtsprechung sind die von einigen Fachverlagen herausgegebenen Urteilssynopsen zur betrieblichen Altersversorgung empfehlenswert.<sup>1</sup>

Die bisherige Rechtsprechung ist vom Leitgedanken des Arbeitnehmerschutzes vor Verlusten und Zahlungsausfällen geprägt. Dem liegt die Überlegung zugrunde, dass die betriebliche Altersversorgung letztlich als langfristig – nämlich stets bis zum Rentenalter – aufgeschobenes Arbeitsentgelt zu sehen ist, das dem Arbeitnehmer nicht mehr entzogen werden darf.

### **Einstandspflicht des Arbeitgebers**

Von übergeordneter Bedeutung ist die in § 1 Abs. 1 S. 3 des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) geregelte Einstandspflicht des Arbeitgebers. Demnach steht der Arbeitgeber grundsätzlich für die zugesagten Leistungen der betrieblichen Altersversorgung ein, und zwar unabhängig vom gewählten Durchführungsweg.

Fällt die Leistung des gewählten Versorgungsträgers schließlich – etwa aufgrund der versteckten Kostenbelastung von Versicherungsverträgen – niedriger aus als zugesagt, haftet der Arbeitgeber für die Differenz. Dies gilt im Allgemeinen auch für den Fall, dass der Versorgungsträger, gleich aus welchem Grund, überhaupt keine Leistung erbringt oder erbringen kann. In diesem Fall hätte der Arbeitgeber sogar die gesamte zugesagte Leistung unmittelbar selbst zu erbringen. Die daraus entstehende Zahlungsverpflichtung – etwa im Fall einer lebenslangen Berufsunfähigkeitsrente, bei der die Versicherung die Leistung verweigert – kann für das Unternehmen zu erheblichen Liquiditätsbelastungen und schlimmstenfalls sogar zur Insolvenz führen.

Die Einstandspflicht gilt auch in den Fällen, in denen der Versorgungsträger die vorgeschriebene Anpassungsprüfung in der Rentenphase (§ 16 BetrAVG) unterlässt. Der Arbeitgeber steht in diesem Fall für die unterbliebene Leistungserhöhung ein. Gleiches gilt, wenn eine Versicherungsgesellschaft ihre Leistungen zum Erhalt ihrer Zahlungsfähigkeit nach § 89 des Versicherungsaufsichtsgesetzes (VAG) auf Anordnung der Aufsichtsbehörde kürzt.

Die Einstandspflicht des Arbeitgebers wird erfahrungsgemäß gerade im Versicherungsvertrieb regelmäßig verschwiegen. Dem Arbeitgeber ist oft gar nicht klar, dass auch mit dem bloßen Ab-

---

<sup>1</sup> bspw. *Rechtsprechungsreport zur betrieblichen Altersversorgung* in BB 2011, S. 1141 ff.

schluss etwa eines Direktversicherungsvertrages die Erteilung einer verbindlichen arbeitsrechtlichen Versorgungszusage verbunden ist. Aus diesem arbeitsrechtlichen Grundverhältnis leitet sich letztlich eine Vielzahl der Haftungsrisiken ab.

### **Versteckte Kosten bei Versicherungslösungen**

Besonders problematisch ist bei den weit verbreiteten Versicherungslösungen oft die hohe Belastung der Beiträge mit versteckten Kosten für Vertrieb und Verwaltung. Den meisten Arbeitnehmern dürfte nicht bewusst sein, dass mit ihren Beiträgen über die ersten fünf Jahre<sup>2</sup> zunächst die Abschlussprovisionen des Versicherungsvermittlers verrechnet werden (Zillmerung). Und auch nach Ablauf dieser Zeit entnehmen die Versicherungsgesellschaften den Beiträgen oft sehr hohe Kosten für die laufende Verwaltung des Vertrages.

Im Ergebnis fließt nur ein sehr geringer Teil der Beiträge in den sogenannten Sparanteil, der für den Kapitalaufbau zur Verfügung steht. Betriebswirtschaftlich wirkt sich die hohe Kostenbelastung gerade am Anfang der Vertragslaufzeit aufgrund des Zinseszinseseffektes besonders stark aus. Auf die ebenfalls bedeutsame Frage, wie der nach Abzug der Kosten verbleibende Sparanteil durch die Versicherung angelegt und verzinst wird, soll an dieser Stelle nicht vertiefend eingegangen werden.

Auch wenn das Bundesarbeitsgericht die Zillmerung bei Entgeltumwandlungsverträgen grundsätzlich für zulässig erachtet hat,<sup>3</sup> führt die hohe Kostenbelastung regelmäßig zu einer erweiterten Informationspflicht des Arbeitgebers sowie zu Problemen hinsichtlich der Angemessenheit.

Überdies kann die Einstandspflicht des Arbeitgebers zum Tragen kommen, wenn ein Versicherungsvertrag bereits nach wenigen Jahren stillgelegt – also beitragsfrei gestellt – wird. In diesem Fall liegt die erreichbare Altersleistung häufig unter den eingezahlten Beiträgen, da zunächst hohe Kosten verrechnet wurden, die bei abgebrochener Beitragszahlung nicht wieder aufgeholt werden können. Der Arbeitgeber steht dann für die Differenz zu den eingezahlten Beiträgen ein.

Gerade bei den versicherungsförmigen Lösungen zur betrieblichen Altersversorgung (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds) sowie der versicherungsrückgedeckten Unterstützungskasse sollten die Verträge auf die Höhe der versteckten Kosten und den Umfang möglicher Leistungsgarantien bei vorzeitiger Beitragsfreistellung hin überprüft werden. Arbeitgeber müssen ihre Arbeitnehmer umfassend über die Kostenbelastung bei Versicherungsverträgen aufklären und sollten sich dies unbedingt schriftlich bestätigen lassen.

### **Gleichbehandlung**

Auch in der betrieblichen Altersversorgung kommt der Gleichbehandlung von Arbeitnehmern eine immer größere Bedeutung zu. Seit dem Jahr 2006 sind weitreichende Regelungen hierzu in einem eigenen Gesetz, dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), verankert. Arbeitgeber sind dazu verpflichtet, die Gleichbehandlung aller Mitarbeiter im Betrieb sicherzustellen.

---

<sup>2</sup> seit der Reform des Versicherungsvertragsgesetzes (VVG) im Jahr 2008

<sup>3</sup> BAG, Urteil vom 15.09.2009, 3 AZR 17/09; vgl. hierzu auch *Falkner* in BB 2011, S. 2488 ff.

Im Hinblick auf die betriebliche Altersversorgung bedeutet dies, dass alle Mitarbeiter hinsichtlich der angebotenen Betriebsrentenlösung nach denselben Regeln zu behandeln sind. Sachliche Differenzierungen – etwa nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit oder nach der hierarchischen Stellung im Unternehmen – sind dabei zulässig.

Die Vertriebspraxis sieht gerade im Versicherungsbereich häufig anders aus: Vor allem Direktversicherungen werden regelmäßig immer noch auf Nachfrage einzelner Arbeitnehmer hin abgeschlossen. Oft legt der Arbeitnehmer bereits einen vorbereiteten Versicherungsvertrag bei seinem Arbeitgeber zur Unterschrift vor – selbstredend bei einer vom Arbeitnehmer selbst ausgewählten Versicherung zu einem ebenso selbst ausgewählten Tarif. So sind in der Praxis gerade bei kleineren Firmen Direktversicherungsverträge mit zahlreichen unterschiedlichen Versicherungsgesellschaften, Tarifen und Leistungskomponenten vorzufinden.

In diesem Vorgehen liegen erhebliche Haftungsrisiken für den Arbeitgeber, dessen Aufgabe es schließlich ist, die betriebliche Altersversorgung gleichbehandlungskonform auszugestalten. Ist aber bei einzelnen Policen etwa ein Berufsunfähigkeitsschutz eingeschlossen und bei anderen nicht, liegt bereits eine massive Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vor. Dem Arbeitgeber droht damit im Extremfall die Übernahme lebenslanger Leistungen aus eigenen Mitteln.

Es empfiehlt sich daher dringend, eine betriebseinheitliche Versorgungsregelung zu erarbeiten und allen Mitarbeitern die betriebliche Altersversorgung ausschließlich nach diesen Regelungen zu gewähren. Alle Regelungen sollten – vor allem bei größeren und mitbestimmungspflichtigen Unternehmen – unter sachkundiger Beratung in einer sogenannten Versorgungsordnung niedergelegt werden. Der Arbeitgeber sollte sich zur Durchführung der betrieblichen Altersversorgung für einen einzigen Produktpartner entscheiden, über den sämtliche Zusagen abgedeckt werden. Wenn dabei verschiedene Leistungsvarianten zur Auswahl angeboten werden sollen, müssen diese für alle Mitarbeiter nachvollziehbar gegenübergestellt werden, sodass die Gleichbehandlung der Arbeitnehmer sichergestellt ist.

Keinesfalls sollten sich Arbeitgeber – der vermeintlichen Einfachheit halber – zu Einzelfallentscheidungen verleiten lassen und dabei die beträchtlichen Gleichbehandlungsrisiken außer Betracht lassen.

### **Tarifvorbehalt**

Bei tarifgebundenen Arbeitsverhältnissen ist aufgrund des in § 17 BetrAVG verankerten Tarifvorbehaltes besondere Vorsicht bei der betrieblichen Altersversorgung geboten. Die Entscheidung, welche Formen der betrieblichen Altersversorgung zu welchen Konditionen angeboten werden dürfen, obliegt in diesem Fall allein den Tarifvertragsparteien.

Grundsätzlich dürfen Arbeitnehmer auf tarifliche Entgeltansprüche keinesfalls verzichten. Dies gilt nach § 17 Abs. 5 BetrAVG ausdrücklich auch für die Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersversorgung, wenngleich diese Frage in der Beratungspraxis oft verharmlost wird. Wenn der Tarifvertrag die Entgeltumwandlung nicht ausdrücklich erlaubt, ist sie unzulässig. Wird dennoch eine Entgeltumwandlung vereinbart, droht dem Arbeitgeber später die Nachzahlung

der zu Unrecht umgewandelten Entgeltbestandteile – und das möglicherweise gleich rückwirkend für mehrere Jahre.

In jedem Fall sollten sich Arbeitgeber vor Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung umfassend über die geltenden tarifvertraglichen Regelungen informieren. Hierbei können etwa die Arbeitgeberverbände Hilfestellung leisten. Als hilfreich hat sich in diesem Zusammenhang auch eine Übersicht aus dem Mitteilungsblatt der aba – Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V. erwiesen,<sup>4</sup> in der zahlreiche Tarifverträge hinsichtlich ihrer Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung dargestellt sind.

## Fazit

Die Arbeitgebrerisiken im Zusammenhang mit der betrieblichen Altersversorgung dürfen nicht unterschätzt werden. Neben den in diesem Beitrag aufgezeigten praxisnahen Haftungsfallen können je nach Art und Größe des Unternehmens noch zahlreiche weitere Risiken bestehen.

Der leichtsinnige Umgang mit dem hochkomplexen Instrument der betrieblichen Altersversorgung wird leider immer noch von der Beratungspraxis der Versicherungswirtschaft begünstigt. Arbeitgeber müssen sich dabei bewusst sein, dass sie selbst letztlich die Konsequenzen einer vorschnell eingerichteten betrieblichen Altersversorgung zu tragen haben. Es besteht erheblicher Aufklärungsbedarf – denn Arbeitgeber müssen mit den Gefahren vertraut sein, um sie mit einer sauberen Ausgestaltung des eigenen Betriebsrentenangebots systematisch zu vermeiden.

Eine professionelle und umfassende Konzeptberatung setzt bei diesen Risiken an. Selbstverständlich ist mit einer strukturierten Konzeption der betrieblichen Altersversorgung ein erheblicher Aufwand für den Arbeitgeber verbunden. Die nachhaltige Reduktion der Haftungsrisiken gegenüber den vermeintlich einfachen Lösungen von der Stange gleicht diesen Aufwand aber schnell wieder aus. Gerade auch versicherungsfreie Lösungsansätze können bei richtiger Anwendung eine sinnvolle Alternative darstellen, die zudem individuell auf die Bedürfnisse des Unternehmens zugeschnitten werden kann. ■

## Der Autor

*Micha Martin Lauterjung* ist Diplom-Kaufmann und Geschäftsführer der Münchner Versorgungsmanagement GmbH, einer Verwaltungsgesellschaft für die betriebliche Altersversorgung mit gerichtlicher Zulassung zur Rentenberatung. Durch seine langjährige Praxis in der Unternehmens- und Steuerberatung ist er insbesondere mit den spezifischen Herausforderungen mittelständischer Unternehmen aus erster Hand vertraut.

[www.muenchner-vm.de](http://www.muenchner-vm.de)



<sup>4</sup> Huke in BetrAV 2011, S. 21 ff.