



Aktuelle Herausforderungen der betrieblichen Altersversorgung und warum sie sich trotzdem lohnt

Wenn man sich aktuell in der Fachwelt der betrieblichen Altersversorgung umhört, sind es nicht unbedingt gute Nachrichten, die verbreitet werden. Als Beispiel sei im Folgenden kurz das Nachweisgesetz angesprochen, was sicher dazu führt, dass manch einem Personaler der Begriff der betrieblichen Altersversorgung noch einmal – nicht zwingend mit einem Lächeln im Gesicht – ins Gedächtnis gerufen wurde. Auch die deutschen Gerichte lassen sich mit Urteilen, die die betriebliche Altersversorgung und damit unmittelbar den Arbeitgeber betreffen, nicht lumpen. Auf den ersten Blick könnte man daher denken, dass das Thema durch viele Herausforderungen an Attraktivität verliert. Aber nun schauen wir uns doch erstmal die Fakten an.

1. Nachweisgesetz

Zum 1.8.2022 trat die Neufassung des Nachweisgesetzes in Deutschland in Kraft. Hintergrund war die EU-Richtlinie vom 20.6.2019 zu transparenten Arbeitsbedingungen. Während die EU-Richtlinie an sich selbst gut gedacht und auch verhältnismäßig gut gemacht war, konnte man dies leider nicht von der Umsetzung in deutsches Recht behaupten. Einer der großen Kritikpunkte – und dies auch zu Recht – war die Schriftform, die im deutschen Nachweisgesetz implementiert wurde. Während die europäische Gesetzgebung bereits mit dem Zeitgeist gegangen war und nur eine Textform, also E-Mail, jegliche Portale etc. zuließ, erteilte der deutsche Gesetzgeber dem eine Absage und führte die „Aushändigung an den

Arbeitnehmer mit Unterschrift“ ein. Auch wurden Fristen für Informationspflichten verkürzt und insbesondere Bußgelder für Verstöße eingeführt.

Dem aber nicht genug, wurde die betriebliche Altersversorgung erstmalig explizit in der Neufassung erwähnt. Nun könnte man denken, die Gelegenheit wurde genutzt, um klare Vorgaben zu machen. Jedoch weit gefehlt. Während schon im Gesetzgebungsverfahren hinreichend über offene Fragen diskutiert wurde, gab es (bewusst?) keine Änderungen, mit denen in der Praxis gearbeitet werden kann.

Dies führte dazu, dass viel gerätselt wurde, vielleicht auch bewusst etwas Panik verbreitet wurde, und letztlich jeder Arbeitgeber erstmal ratlos war.

Insbesondere stellte sich die Frage, welcher Teil der betrieblichen Altersversorgung denn betroffen ist. Während der Unterstützungskasse über Nr. 13 eine „explizite“ Erwähnung zu Teil wurde, blieb weiterhin unklar, ob denn auch wirklich über die Entgeltumwandlung von Seiten des Arbeitgebers informiert werden sollte. Dies machte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales durch seine Stellungnahme vom 23.6.22 nicht besser.

Ohne zu tief ins Thema einsteigen zu wollen, wollen wir an dieser Stelle aber nur darauf eingehen, ist die Panik begründet?

Bestehen Unsicherheiten? Ja, das tun sie.

Ist das alles neu? Nein, ist es nicht. Das Nachweisgesetz besteht bereits seit 1995. An der Formulierung zum Entgelt in Nr. 7 (ehemals Nr. 6) wurde nicht viel verändert.

Ist die betriebliche Altersversorgung betroffen? Ja, die Tendenz geht stark dahin.

Wie schlimm ist das? Gar nicht schlimm. Jeder Arbeitgeber, der betriebliche Altersversorgung seinem Arbeitnehmer zusagt, sollte stolz darauf sein. Es ist ein

Elisabeth Lapp, Rechtsanwältin und Syndikusrechtsanwältin, Zentralbereich Betriebliche Altersversorgung und Jochen Prost, Leiter Vertriebsunterstützung bAV, beide Alte Leipziger Lebensversicherung a.G.

Mehrwert für jeden Arbeitnehmer, der auch mitgeteilt werden sollte. Vielleicht kann das Nachweisgesetz auch hierfür Anlass sein, dies dem Arbeitnehmer bewusst ins Gedächtnis zu rufen und ihm seine Vorteile explizit zu zeigen.

2. Aktuelle Rechtsprechung

Zuletzt hatte das für die betriebliche Altersversorgung zuständige Bundesarbeitsgericht über mehrere ähnlich gelagerte Fälle zu entscheiden.

Zum einen musste es sich mit der Möglichkeit des Arbeitgebers auseinandersetzen, statt der zugesagten Rente ein Kapital zu wählen. Für den Arbeitgeber kann dies von Vorteil sein, um die Verpflichtung einmalig zu beenden, ohne weitere Anpassungsmöglichkeiten- oder ohne die Gefahr, sehr lange einen Rentner versorgen zu müssen. Bisher dachte man, dass diese Möglichkeit eine charmante Lösung sei. Doch bereits früher setzte das Bundesarbeitsgericht hier entsprechende Leitplanken, in dem es entschied, bei der Wahl eines Kapitals müssen immer die Interessen des Arbeitnehmers mitberücksichtigt werden. Die wirtschaftlichen Interessen des Arbeitgebers seien nachrangig und müssten in einem Interessenvergleich gegebenenfalls zurückstehen. Daher wurde auch schon erwartungsvoll auf das Urteil des BAG vom

17.1.2023 (AZ: 3 AZR 220/22) gewartet, was sich noch einmal mit dem Thema befasste. Auch hier verlor der Arbeitgeber gegen den Arbeitnehmer, der den Wunsch hatte, lieber eine Rente zu erhalten.

Darf der Arbeitgeber nun kein Kapital mehr wählen?

Schaut man sich das Urteil genauer an, besagt es lediglich, dass das Kapital wertgleich berechnet werden muss. Im entschiedenen Fall hatte der Arbeitgeber bereits das 10fache einer Jahresrente als Höhe festgelegt, was unter mathematischen Gesichtspunkten definitiv fragwürdig ist. Daher muss man sagen, dass das Gericht nur festgelegt hat, was für Geschäftspartner auf Augenhöhe grundsätzlich gelten sollte: Fairness. Dazu gehört natürlich auch für den Arbeitgeber, sofern er eine andere Leistung als die ursprünglich Vereinbarte erbringen möchte, eine wertgleiche Option zu wählen. Daher sind die Auswirkungen dieses Urteils bei genauerem Hinsehen nicht so gravierend wie es auf den ersten Blick erscheint.

Jeder Arbeitgeber sollte sich bei Erteilung einer Zusage der wirtschaftlichen Auswirkungen bewusst sein, und die Spielregeln beachten. (Dann bleibt die betriebliche Altersversorgung auch weiterhin so attraktiv und hilfreich wie bisher.)

3. Warum sich die betriebliche Altersversorgung trotzdem lohnt

Aufgrund des demographischen Wandels erfolgte in Deutschland in den letzten Jahren ein Wechsel vom „War of Talents“ zum „War for Talents“. Unternehmen in Deutschland stehen in diesem Zusammenhang vor großen Herausforderungen. Es wird immer schwieriger qualifiziertes Personal zu gewinnen.

Das ist aber leider nur die Spitze des Eisberges, denn die Situation wird sich noch weiter verschärfen, da die sog. Babyboomer-Generation kurz vor dem Ruhestand steht. In den kommenden 15 Jahren werden rund 13 Mio. Arbeitnehmer in den Ruhestand eintreten. Das bedeutet, dass fast 1/3 aller Stellen neu zu besetzen sind.

Die Folge davon ist, dass wir vom Fachkräftemangel sehr schnell in einen Arbeitskräftemangel rutschen. Diese Entwicklung zeichnete sich schon in der Vergangenheit ab, was unten stehender Tabelle 1 zu entnehmen ist..

Daher müssen die Unternehmen über die Standardleistungen hinaus zusätzliche Leistungen bieten, um für Arbeitnehmer attraktiv zu sein.

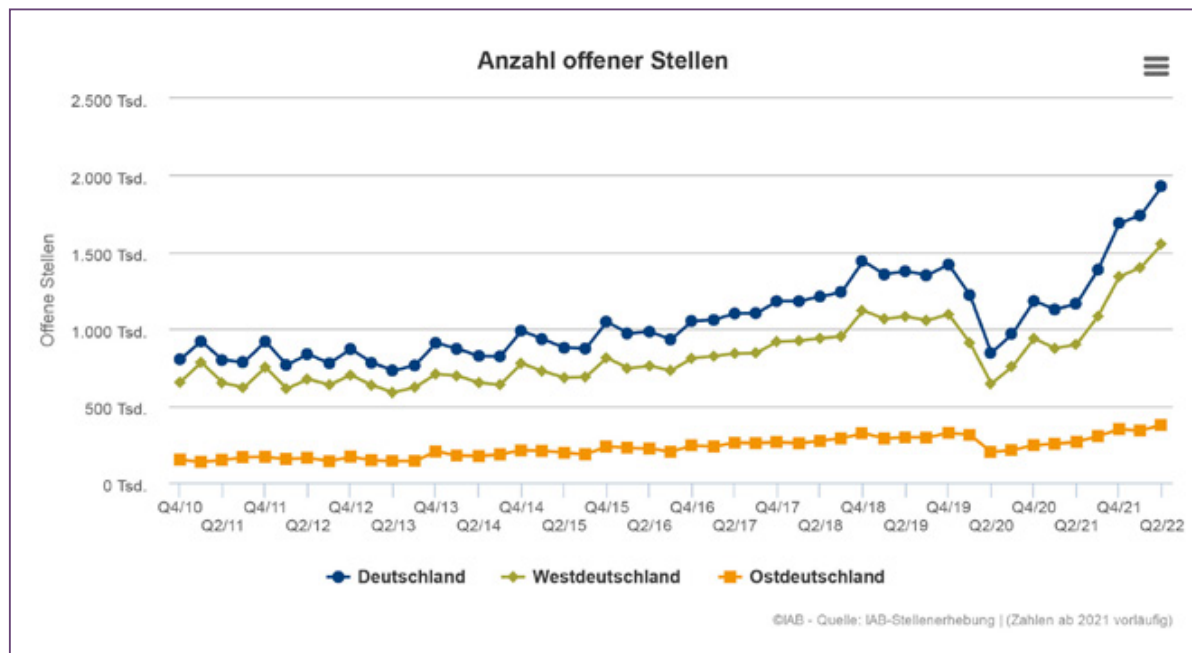


Tabelle 1

Quelle: IAB-Stellenerhebung

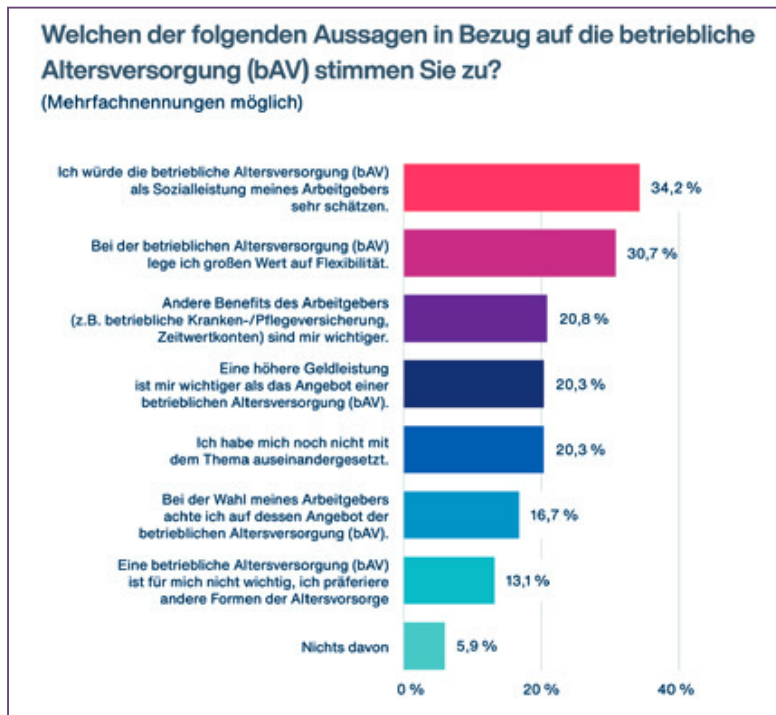


Tabelle 2

Quelle: AON-Studie vom 24.10.2022

Ein ideales Instrument hierfür stellt die betriebliche Altersversorgung dar, denn das Thema Altersarmut und Rückgang der Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung ist in aller Munde. Auch die Arbeitnehmer sind sich dieser Problematik bewusst. Wie nachfolgende repräsentative Studie des Beratungs- und Dienstleistungsunternehmens Aon belegt, steht die betriebliche Altersversorgung bei der Generation Y und Z hoch im Kurs.

4. Gute Nachrichten für die betriebliche Altersversorgung

Die Notwendigkeit der betrieblichen Altersversorgung hat auch der Gesetzgeber erkannt. Blickt man auf die Aussagen des Koalitionsvertrags und auf die Wahlprogramme der Ampel-Parteien und der CDU/CSU zur Altersvorsorge, ist zu erkennen, dass die betriebliche Altersversorgung zum einen gestärkt werden soll, zum anderen soll aber auch deren weitere Verbreitung gefördert werden.

Darüber hinaus hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gemeinsam mit dem Bundesministerium der Finanzen einen Fachdialog zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung eröffnet.



Elisabeth Lapp,
Rechtsanwältin und
Syndikusrechtsanwältin,
Zentralbereich Betriebliche
Altersversorgung,
Alte Leipziger Lebensversicherung a.G.



Jochen Prost,
Leiter Vertriebsunterstützung bAV,
Alte Leipziger Lebensversicherung a.G.

Erklärtes Ziel ist das Setzen neuer Impulse für diese.

Zahlreiche Stellungnahmen mit Vorschlägen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die betriebliche Altersversorgung sind von Stakeholdern wie aba, IVS, BDA und Ver.di bereits erfolgt.

5. Fazit

Auch wenn die betriebliche Altersversorgung sehr komplex ist, für die Versorgung der Arbeitnehmer ist sie nicht mehr wegzudenken. Auch sind manche Hürden nicht immer so hoch, wie sie manchmal erscheinen. Um für Arbeitnehmer attraktiv zu sein, ist für die Unternehmen eine betriebliche Altersversorgung fast unumgänglich. Wichtig dabei ist aber auch entsprechende Transparenz, um den Arbeitnehmer über seine Altersversorgung informiert zu halten. Daher ist auch ein Eigenmarketing ins Unternehmen hinein immens wichtig. Oft wissen selbst Arbeitnehmer mit einer sehr hohen arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung nicht exakt über die Höhe Bescheid. Dabei gibt es heutzutage so viele Möglichkeiten, die Arbeitnehmer informiert zu halten. Ob im Intranet oder mit entsprechenden Apps. ■