

# Haftung des Arbeitgebers im Rahmen der Betrieblichen Altersversorgung

Im Zusammenhang mit dem Thema Haftung des Arbeitgebers in der bAV stellt sich u. a. die Frage nach dem notwendigen Maß an Aufklärung und Beratung durch den Arbeitgeber und zum anderen nach seiner Haftung bei unzutreffenden Informationen bzw. Auskünften.

Nachfolgend werden beispielhaft häufige Fragestellungen aus der Praxis dargestellt.

## I. Allgemeine Hinweis- und Aufklärungspflichten des Arbeitgebers

**Weder aus dem Gesetz noch aus der Rechtsprechung ergibt sich eine generelle Hinweis- und Aufklärungspflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung.**

Zwar hat der Arbeitnehmer nach **§ 1a BetrAVG** einen **Anspruch auf Entgeltumwandlung**. Daraus lässt sich eine voll umfängliche Beratungspflicht des Arbeitgebers im Bereich der betrieblichen Altersversorgung jedoch nicht herleiten<sup>1</sup>. § 1a BetrAVG ist schon vom Gesetzeswortlaut nicht als Verpflichtung des Arbeitgebers ausgestaltet, sondern nur als Anspruch des Arbeitnehmers.

Auch aus der subsidiären **Einstandspflicht des Arbeitgebers** für die zugesagten Versorgungsleistungen nach **§ 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG** kann keine Aufklärungspflicht des Arbeitgebers hergeleitet werden. Der Arbeitgeber hat nach dieser Vorschrift zwar grundsätzlich auch bei „mittelbaren Versorgungszusagen“ Sorge dafür zu tragen, dass der Arbeitnehmer bei Eintritt des Versorgungsfalles die Leistungen des Versicherers tatsächlich erhält. Hieraus kann aber ebenfalls keine generelle Aufklärungs- und Beratungspflicht hergeleitet werden.

Im **Betriebsrentengesetz** selbst werden lediglich vereinzelt Aufklärungspflichten normiert. So z. B. im Falle des § 4a BetrAVG, wonach der Arbeitgeber (oder der Versorgungsträger) dem (ausgeschiedenen) Arbeitnehmer und ggf. auch den Hinterbliebenen bestimmte Auskünfte erteilen muss. Als weiteres Beispiel ist § 16 BetrAVG zu nennen, der für bestimmte Fälle eine Informationspflicht des Arbeitgebers vorsieht.

**Das Gesetz enthält neben diesen konkreten Auskunftspflichten jedoch keine Regelungen und Hinweise über den Umfang sonstiger Informationspflichtungen des Arbeitgebers.**

**Auch in der Rechtsprechung geht man nicht von einer umfassenden Beratungsverpflichtung des Arbeitgebers im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung aus.**

So besteht zwar nach Ansicht des BAG eine Aufklärungspflicht des Arbeitgebers über mögliche Nachteile für die betriebliche Altersversorgung beim Abschluss eines vom Arbeitgeber initiierten Aufhebungsvertrages, wenn der Arbeitgeber den Eindruck erweckt hat, der Arbeitnehmer werde vor unbedachten versorgungsrechtlichen Nachteilen bewahrt oder wenn sehr hohe Versorgungseinbußen wie bei öffentlichen Versorgungssystemen drohen. Die Rechtsprechung zur Frage der Aufklärungspflicht erging allerdings in erster Linie zu öffentlichen Zusatzversorgungskassen (vgl. BAG-Urteil vom 17.10.2000)<sup>2</sup>.

In verschiedenen Publikationen wird die Entscheidung des BAG mit dem Hinweis zitiert, dass der Arbeitgeber zu einer voll umfänglichen Beratung der Arbeitnehmer verpflichtet sei und den Arbeitnehmern alle Versorgungsschäden auszugleichen habe. Diese Rechtsprechung kann u. E. jedoch nur eingeschränkt auf Systeme der Privatwirtschaft übertragen werden, denn das BAG hat immer wieder auf die besondere Fürsorgepflicht des Arbeitgebers im Öffentlichen Dienst hingewiesen. Im Übrigen lässt sich aus dem Urteil keine grundsätzliche Aufklärungspflicht des Arbeitgebers im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung herleiten.

---

<sup>1</sup> So auch BAG, Urteil vom 21.01.2014, Az. 3 AZR 807/11

<sup>2</sup> BAG, Urteil vom 17.10.2000, Az. 3 AZR 605/99

Hinsichtlich des Entgeltumwandlungsanspruchs aus § 1a BetrAVG wurde vom AG Freiburg<sup>3</sup> entschieden, dass einen Arbeitgeber gesetzlich keine Verpflichtung trifft, einen Arbeitnehmer initiativ auf die Möglichkeit der Entgeltumwandlung hinzuweisen oder eine solche anzubieten. Auch ein Urteil des Hessischen LAG<sup>4</sup> besagt, dass sich weder aus der arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers noch aus § 1a BetrAVG eine Verpflichtung des Arbeitgebers ergibt, ohne konkreten Anlass auf die Möglichkeit der Entgeltumwandlung hinzuweisen. Dieses Urteil wurde im Revisionsverfahren vom BAG ausdrücklich bestätigt<sup>5</sup>.

Vereinzelt wird die Informationspflicht des Arbeitgebers bei Gehaltsumwandlung mit dem Hinweis auf ein anderes Urteil des **Hessischen LAG**<sup>6</sup> begründet. Dabei wird ausgeführt, dass der Arbeitgeber für die ausführliche und vollständige Information der Belegschaft hafte. Dieses Urteil betrifft jedoch einen völlig anderen Fall. In der erwähnten Entscheidung ging es um den Schadensersatzanspruch eines Arbeitnehmers, der sich nachweislich mit dem Gedanken trug, eine private Altersversorgung abzuschließen. Der Arbeitgeber hatte dem Arbeitnehmer – wenige Jahre vor Eintritt einer Erwerbsunfähigkeit – fahrlässig eine fehlerhafte Auskunft über die zu erwartende betriebliche Altersversorgung erteilt, weil er eine falsche Richtlinie für die Berechnung zugrunde gelegt hatte. Für den hieraus entstandenen Schaden musste der Arbeitgeber einstehen. Eine allgemeine Informationspflicht des Arbeitgebers bei Gehaltsumwandlung kann hieraus aber keineswegs abgeleitet werden.

**Es bleibt somit festzuhalten, dass klare gesetzliche Regelungen über allgemeine Beratungspflichten des Arbeitgebers fehlen.** Aufgrund dessen können sich daher entsprechenden Auskunft- und Informationspflichten **allenfalls** aus der **arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht** des Arbeitgebers nach den Grundsätzen von Treu und Glauben (§ 242 BGB) ergeben. Der Arbeitgeber ist dabei verpflichtet, eine Abwägung zwischen den eigenen Interessen und den Interessen seiner Arbeitnehmer vorzunehmen, insbesondere die erkennbaren Informationsbedürfnisse des Arbeitnehmers auf der einen Seite und die Beratungsmöglichkeiten des Arbeitgebers auf der anderen Seite zu berücksichtigen. Die Sorgfaltspflichten des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer hinsichtlich der betrieblichen Altersversorgung können dabei – wie im Folgenden ausgeführt wird – unterschiedlich ausgestaltet sein.

## II. Auswahl des Versorgungsträgers

### 1. Arbeitgeberfinanzierte Versorgung

Der Arbeitgeber kann den Versorgungsträger frei bestimmen. **Da der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf eine bestimmte betriebliche Altersversorgung hat, kann der Arbeitgeber bei der Auswahl des Versorgungsträgers auch keine Pflichtverletzung begehen.**

Etwas anderes kann nur dann gelten, wenn sich etwa aus dem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Versorgung der Arbeitnehmer ergibt, die die Anforderungen an diese Versorgung näher spezifiziert. Sucht sich der Arbeitgeber in diesem Fall einen Anbieter bzw. ein Versorgungsprodukt, das diesen Spezifikationen nicht entspricht, dann stellt dies eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung dar, die einen Schadensersatzanspruch auslösen kann.

### 2. Arbeitnehmerfinanzierte Versorgung

Nach § 1a Abs. 1 BetrAVG ist der Arbeitgeber verpflichtet, seinen Arbeitnehmern die Umwandlung von Entgelt in eine wertgleiche Versorgungsanwartschaft zu ermöglichen. Der Grundsatz der Vertragsfreiheit ist hier für den Arbeitgeber eingeschränkt. Auch hier kann der Arbeitgeber den externen Versorgungsträger und die von ihm angebotenen Bedingungen jedoch frei auswählen und bestimmen (soweit sich aus dem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung keine speziellen Anforderungen ergeben).

Die Auswahl des Versorgungsträgers muss aber nach billigem Ermessen erfolgen. Was billigem Ermessen entspricht, ist unter Berücksichtigung der Interessen beider Parteien und des in vergleichbaren Fällen Üblichen zu ermitteln. Dies mag dem Arbeitgeber eine Pflicht zur sorgfältigen Auswahl des Anbieters auferlegen. **Der Arbeitnehmer kann aber generell nicht die absolut beste Versorgungslösung erwarten, sondern lediglich eine Lösung mittlerer Art und Güte.**

<sup>3</sup> AG Freiburg, Urteil vom 16.08.2011, Az. 5 Ca 39/11

<sup>4</sup> LAG Hessen, Urteil vom 27.07.2011, Az. 6 Sa 566/11

<sup>5</sup> BAG, Urteil vom 21.01.2014, Az. 3 AZR 807/11

<sup>6</sup> Hessisches LAG, Urteil vom 22.08.2001, Az. 8 Sa 146/00

Marktforschungspflichten können vom Arbeitgeber sicherlich genauso wenig verlangt werden wie der Vergleich von verschiedensten Tarifgestaltungen. Dies würde den Arbeitgeber in der Regel überfordern. **Im Rahmen der Ermessensentscheidung über den Versorgungsträger darf der Arbeitgeber selbstverständlich auch eigene Interessen berücksichtigen, insbesondere das Interesse an einer Minimierung seines eigenen Verwaltungsaufwandes.** Eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung ist nur dann anzunehmen, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl sachfremde, für den Arbeitnehmer nachteilige Auswahlkriterien anwendet.

### III. Verpflichtung des Arbeitgebers zu richtigen Auskünften

**Erteilt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer aufgefordert oder unaufgefordert eine Auskunft zur betrieblichen Altersversorgung, so muss diese auch richtig sein.** Eine falsche Auskunft bzw. falsche Angaben verpflichten den Arbeitgeber nach der ständigen Rechtsprechung zum Schadensersatz.

Im Hinblick auf die Entgeltumwandlung ist zunächst festzuhalten, dass der Arbeitgeber grundsätzlich nicht verpflichtet ist, den Arbeitnehmer darüber zu informieren, dass er einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung hat. Über die allgemeinen gesetzlichen Regelungen muss sich der Arbeitnehmer selbst informieren (so die unter Fußnoten 1, 3 und 4 zitierten Urteile, s. o.).

Wenn der Arbeitgeber einen Versorgungsweg für die betriebliche Altersversorgung vorgibt, wie dies häufig geschieht, muss er seinen Arbeitnehmern im Rahmen seiner arbeitsvertraglichen Fürsorgepflicht in begrenztem Umfang für Fragen zur Verfügung stehen. Denkbar ist aber auch, dass diese Beratung durch einen Versicherungsvermittler erfolgt, der über die notwendigen Informationen verfügt, gezielt die Arbeitnehmer unterrichten und eine dem Status und den individuellen **Erfordernissen des Unternehmens** entsprechende „maßgeschneiderte Versorgungslösung“ gestalten kann.

**Berät der Vertreter<sup>7</sup> die Arbeitnehmer, so tritt der Vertreter als Erfüllungsgehilfe des Versicherungsunternehmens auf** und nicht als Erfüllungsgehilfe des Arbeitgebers. **Insoweit braucht der Arbeitgeber im Fall einer Falschberatung keine Haftung zu befürchten.** Auch wenn die Beratung auf Initiative und Vorgaben des Arbeitgebers erfolgt, handelt der Vertreter in Erfüllung seiner akquisitorischen Aufgaben. Er steht damit nicht im Lager des Arbeitgebers, sondern bleibt allein Erfüllungsgehilfe des Versicherungsunternehmens, welches im Falle einer Falschberatung bzw. qualitativ schlechten Beratung entsprechend haftet.

**Der Arbeitgeber ist im Rahmen der Entgeltumwandlung nicht verpflichtet, die Arbeitnehmer über die steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Implikationen der Versorgung bzw. die Förderwege zu unterrichten** (steuerliche Behandlung der späteren Leistungen, Kranken- und Pflegeversicherungspflicht bzgl. der Versorgungsleistungen). Hierfür ist der Arbeitnehmer selbst verantwortlich. Er muss ihm ggf. nur die Beratung durch den Versicherungsvermittler ermöglichen. Ebenso wenig ist der Arbeitgeber gehalten, den Arbeitnehmer bei der Entscheidung selbst zu beraten.

### IV. Haftung des Arbeitgebers für die Erfüllung der Rentenzusage

Hierzu wird auf das Merkblatt FVB--0278Z0 „Einstandspflicht des Arbeitgebers bei der betrieblichen Altersversorgung“ verwiesen.

### V. Verpflichtungen des Arbeitgebers bei Ausscheiden des Arbeitnehmers bzw. bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages

Grundsätzlich muss sich der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis beendet werden soll selbst über die rechtlichen Folgen dieses Schrittes Klarheit verschaffen. Er kann hierzu ggf. auf die gesetzliche Auskunftspflichtung gem. § 4a BetrAVG zurückgreifen. Dies gilt etwa für einen Verlust der Versorgungsanwartschaft bzw. einer Reduzierung des Versicherungsschutzes. Durfte der Arbeitnehmer jedoch aufgrund besonderer Umstände (z. B. Abschluss der Versorgung auf Initiative des Arbeitgebers) darauf vertrauen, dass der Arbeitgeber die Interessen des Arbeitnehmers wahren und ihn redlicherweise vor unbedachten nachteiligen Folgen der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses schützen werde, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer aufzuklären, soweit er dies zuverlässig vermag.

<sup>7</sup> Vertreter, der insoweit ausschließlich für das Versicherungsunternehmen tätig wird.

Ansonsten ist er gehalten, den Arbeitnehmer an eine dafür zuständige und kompetente Stelle (Versorgungsträger) zu verweisen. Bei der Entgeltumwandlung spielt dieser Punkt aber praktisch keine Rolle, weil der Arbeitnehmer hier stets eine vertraglich unverfallbare (bei Altfällen) oder gesetzliche unverfallbare Anwartschaft hat und damit ein Verlust der Versorgungsanwartschaft nicht möglich ist.

## VI. Aufklärungspflicht des Arbeitgebers bei gezillmerten Tarifen

Vgl. hierzu unser gesondertes Merkblatt FVB--0270Z0.

### Fazit:

Die Beratungs- und Informationspflichten des Arbeitgebers sind begrenzt. Zur Vermeidung von Haftungsrisiken ist der Arbeitgeber jedoch sicherlich gut beraten, einen Anbieter zu wählen, der zum einen die entsprechende Beratungskompetenz aufweist und zum anderen durch eine langfristig ausgerichtete Anlagepolitik sicherstellt, dass auch bei ungünstiger Kapitalmarktentwicklung die abgegebenen Leistungsversprechen eingehalten werden können.

# Prüfkatalog

## zur Haftung des Arbeitgebers im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung (bAV)

(Wichtiger Hinweis: keine abschließende Aufzählung)

### I. Hat der Arbeitgeber eine allgemeine Hinweis- und Aufklärungspflicht?

Weder aus dem Gesetz noch aus der Rechtsprechung ergibt sich eine generelle Hinweis- und Aufklärungspflicht.

### II. Wie hat die Auswahl des Versorgungsträgers zu erfolgen?

#### 1. Arbeitgeberfinanzierte Versorgung

Da der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf eine bestimmte bAV hat, kann der Arbeitgeber bei der Auswahl des Versorgungsträgers auch keine Pflichtverletzung begehen (Ausnahme: Versorgungsträger im Tarifvertrag bzw. Betriebsvereinbarung festgelegt).

#### 2. Arbeitnehmerfinanzierte Versorgung

Obwohl der Arbeitnehmer einen Entgeltumwandlungsanspruch nach § 1a BetrAVG hat, ist der Arbeitgeber grundsätzlich in der Auswahl der Versorgungsträger frei.

### III. Inwiefern ist der Arbeitgeber zu Auskünften verpflichtet?

- Gemäß § 4a BetrAVG hat der (ausgeschiedene) Arbeitnehmer und ggf. auch die Hinterbliebenen einen Auskunftsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber oder dem Versorgungsträger.
- Erteilt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer aufgefördert oder unaufgefördert eine Auskunft zur bAV, so muss diese auch richtig sein.
- Keine Verpflichtung des Arbeitgeber über den Entgeltumwandlungsanspruch des Arbeitnehmers zu informieren sowie dessen steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Implikationen.
- Keine Haftung des Arbeitgebers im Falle der Falschberatung durch einen Vertreter (Erfüllungsgehilfe des Versicherungsunternehmens).

### IV. Ist der Arbeitgeber bei Ausscheiden des Arbeitnehmers bzw. bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages verpflichtet, sich über die rechtlichen Folgen Klarheit zu verschaffen?

Nein, grundsätzlich muss sich der Arbeitnehmer selbst über die rechtlichen Folgen dieses Schrittes Klarheit verschaffen. Er kann hierzu sein Auskunftsverlangen gem. § 4a BetrAVG geltenden machen.

### V. Haftet der Arbeitgeber für die Erfüllung der Rentenzusage und in welchem Umfang?

#### 1. Vorzeitiges Ausscheiden mit unverfallbaren Anwartschaften

- Direktversicherung und Pensionskasse<sup>8</sup> sind i. d. R. mit der Anspruchsbegrenzung auf die Deckungsmittel der Versicherung oder Pensionskasse<sup>9</sup> ausgestattet; keine Nachschusspflicht des Arbeitgebers
- Bei einer Beitragszusage mit Mindestleistung (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds) wird bei der Wahl der entsprechenden Tarife die erforderliche Mindestleistung garantiert; keine Nachschusspflicht des Arbeitgebers
- Bei Unterstützungskasse oder Pensionszusage ist für die Entgeltumwandlung und für die beitragsorientierte Leistungszusage standardmäßig eine Anspruchsbegrenzung auf die erreichte Anwartschaft auf Leistungen aus den bis dahin umgewandelten Entgeltbestandteilen bzw. Beiträgen vorgesehen

#### 2. Geschuldete Beiträge werden nicht in voller Höhe gezahlt

Arbeitgeber hat aufgrund der unzureichenden Dotierung für die entstandene Minderleistung aufgrund der Subsidiärhaftung einzustehen.

#### 3. Insolvenz des Versorgungsträgers

Risiko des Arbeitgebers ist durch eine Vielzahl von Sicherheitsvorkehrungen (wie z. B. langfristig ausgelegte Anlagepolitik; Tarife nach aktuellen Regeln, gesetzliche Sicherungsfonds) begrenzt

---

<sup>8</sup> Neue Gruppenverträge zur Allianz Pensionskasse werden bereits seit 2019 nicht mehr angenommen.

## VI. Hat der Arbeitgeber den Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten?

In der betrieblichen Altersversorgung ist der Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten. Z. B. sollte grundsätzlich nicht zwischen Frauen und Männern unterschieden werden, Teilzeitbeschäftigte dürfen ohne sachlichen Grund nicht ausgeschlossen werden; gleiches gilt für geringfügig Beschäftigte.

## VII. Hat der Arbeitgeber eine besondere Aufzeichnungs- und Mitteilungspflicht im Rahmen der bAV?

### Steuerliche Pflichten:

Einzelheiten der besonderen Aufzeichnungs- und Mitteilungspflichten ergeben sich aus § 5 LStDV. So muss der Arbeitgeber insbesondere den Zeitpunkt der Erteilung, Änderung oder Übertragung der Versorgungszusage aufzeichnen, denn diese Informationen sind für die Frage der steuerlichen Förderung von Bedeutung.

Die Mitteilung des Arbeitgebers an die jeweilige Versorgungseinrichtung (Direktversicherung, Pensionskasse<sup>9</sup>, Pensionsfonds), wie die für den jeweiligen Arbeitnehmer geleisteten Beiträge versteuert werden (§ 5 Abs. 2 LStDV), kann unterbleiben, wenn die Versorgungseinrichtung die steuerliche Behandlung der für den einzelnen Arbeitnehmer im Kalenderjahr geleisteten Beiträge bereits kennt oder aus den bei ihr vorhandenen Daten feststellen kann und dieser Umstand dem Arbeitgeber mitgeteilt worden ist. **In der Regel haben wir diese Informationen, so dass uns gegenüber keine besondere Mitteilungspflicht des Arbeitgebers besteht.**

### Sozialversicherung:

#### Anwartschaftsphase:

Der Arbeitgeber hat aufgrund der bestehenden Meldepflichten bezüglich des Gesamtsozialversicherungsbeitrags stets sicherzustellen, dass das beitragspflichtige Arbeitsentgelt in zutreffender Höhe an die zuständige Einzugsstelle übermittelt wird. Er hat die entsprechenden Entgeltunterlagen aufzubewahren (Melde- und Beitragsnachweisverfahren). Bei Bestehen einer bAV muss er nachvollziehbar dokumentieren, dass eine betriebliche Altersversorgung besteht und wie sie finanziert wird.

#### Leistungsphase:

Der Auszahler einer bAV-Leistung (das können sein: Arbeitgeber, aber auch Versicherer, Pensionskasse<sup>10</sup> oder Pensionsfonds gelten als Zahlstelle, wenn sie die Auszahlung der Leistungen übernehmen) unterliegt den Regelungen für das Zahlstellen-Meldeverfahren (ZMV). Diese beinhalten die genaue Vorgehensweise hinsichtlich der Meldung regelmäßig wiederkehrender bAV-Leistung an die zuständige Krankenkasse des Arbeitnehmers bzw. des Rentners. Soweit der Arbeitnehmer/Rentner zu diesem Zeitpunkt versicherungspflichtiges GKV-Mitglied ist, wird auf Basis der Meldung von der Krankenkasse der konkrete KVdR-Beitrag ermittelt, der wiederum durch die Zahlstelle von der bAV-Leistung abzuziehen und an die GKV abzuführen ist. Arbeitnehmer/Rentner, die freiwillige Mitglieder der GKV sind, verantworten als Selbstzahler für die Beitragsentrichtung selbst.

## VIII. Was passiert bei einer sog. Mischfinanzierung (arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierte Beiträge) z. B. in eine Direktversicherung?

Wird die bAV gemischt, d. h. durch Arbeitgeberbeiträge und Entgeltumwandlung finanziert und kommt es in diesem Zusammenhang zu einer Überschreitung der Höchstgrenzen nach § 3 Nr. 63 EStG (8 % der BBG in der DRV-West), ist zu beachten, dass der steuerliche Freibetrag zuerst auf den durch den Arbeitgeber finanzierten Beitragsteil anzuwenden ist. Sofern dadurch der vom Arbeitnehmer aus Entgeltumwandlung finanzierte Beitragsteil nicht mehr ganz im Rahmen der o. g. Höchstbeträge berücksichtigt werden kann, ist der übersteigende Betrag nicht mehr gefördert und muss individuell versteuert werden.

Auch bezüglich der Sozialversicherungsfreiheit der Beiträge gilt der Vorrang des Arbeitgeberbeitrags vor der Entgeltumwandlung: Beiträge sind bis zu 4 % der BBG/DRV-West sozialversicherungsfrei. Dieser Betrag ist zunächst auf den durch den Arbeitgeber finanzierten Beitragsteil anzuwenden. Wird er durch den Arbeitgeberbeitrag nicht ausgeschöpft, sind Beiträge aus Entgeltumwandlung zu berücksichtigen. Ein ggf. übersteigender Betrag ist nicht sozialversicherungsfrei.

<sup>9</sup> Neue Gruppenverträge zur Allianz Pensionskasse werden bereits seit 2019 nicht mehr angenommen.

## IX. Hat der Arbeitgeber Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates zu beachten?

Der Arbeitgeber kann mitbestimmungsfrei entscheiden,

- ob er eine bAV gewähren will oder nicht,
- welchen Durchführungsweg (Versorgungsform) er dafür wählt,
- welche Personen oder welchen objektiv abgrenzbaren Personenkreis er zu versorgen gedenkt,
- in welchem Umfang er finanzielle Mittel für die bAV zu Verfügung stellen will,
- ob er das betriebliche Versorgungswerk für neu eintretende Arbeitnehmer schließt,
- wenn der Dotierungsrahmen für die bAV eingeschränkt oder eine Kürzung betrieblicher Versorgungsleistungen wegen wirtschaftlicher Notlage vorgenommen werden soll,
- wenn der Durchführungsweg gewechselt werden soll, sofern der Leistungsplan beibehalten wird. Etwas anderes gilt dann, wenn sich die zugesagten Leistungen ändern, da der Betriebsrat bei der Leistungsplangestaltung mitzuwirken hat.

Ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht steht dem Betriebsrat bei der Neuverteilung gekürzter Mittel und bei der Neugestaltung eines Leistungsplans zu. Bei betrieblichen Unterstützungs- oder Pensionskassen<sup>10</sup> kann der Betriebsrat mitbestimmen, in welcher Form die Kasse geführt werden soll, wie der Leistungsplan aufzustellen und das Kassenvermögen als zweckgebundenes Sondervermögen anzulegen ist.

## X. Wie entstehen betriebliche Versorgungsansprüche?

Für die Begründung einer Versorgungsverpflichtung bedarf es einer besonderen Rechtsgrundlage. Diese ergibt sich aus der Versorgungszusage, die dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber ausdrücklich oder stillschweigend erteilt werden kann.

Eine ausdrückliche Erteilung der Zusage erfolgt bei

- der einzelvertraglichen Regelung (Einzelzusage)
- der vertraglichen Einheitsregelung oder Gesamtzusage (Ruhegeld-, Versorgungs-, Pensionsordnung)
- der Regelung durch eine Betriebsvereinbarung oder einen Tarifvertrag.

Von stillschweigender Zusageerteilung redet man beim Vorliegen einer betrieblichen Übung.

(Über Einzelheiten zum Für und Wider der einzelnen Rechtsbegründungsakte wird Sie Ihr Versicherungsberater bei Bedarf informieren).

## XI. Wann hat der Arbeitgeber eine Anpassungsprüfpflicht und unter welchen Voraussetzungen kann diese entfallen?

Nach § 16 BetrAVG hat der Arbeitgeber alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen der bAV zu prüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden.

Eine etwaige Anpassung hat sich nach dem Anstieg des Verbraucherpreisindex für Deutschland oder der Nettolöhne vergleichbarer Arbeitnehmergruppen des Unternehmens im Prüfungszeitraum auszurichten.

Die Anpassungsprüfpflicht entfällt, wenn

1. der Arbeitgeber sich verpflichtet, die laufenden Leistungen jährlich um wenigstens 1 % anzupassen,
2. die bAV über eine Direktversicherung oder Pensionskasse<sup>11</sup> durchgeführt wird, ab Rentenbeginn sämtliche auf den Rentenbestand entfallende Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet werden oder
3. eine Beitragszusage mit Mindestleistung erteilt wurde.

Sind laufende Leistungen nicht oder nicht in vollem Umfang anzupassen (zu Recht unterbliebene Anpassung), ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, die Anpassung zu einem späteren Zeitpunkt nachzuholen. Eine Anpassung gilt als zu Recht unterblieben, wenn der Arbeitgeber dem Versorgungsberechtigten die wirtschaftliche Lage des Unternehmens schriftlich darlegt, der Versorgungsempfänger nicht binnen drei Kalendermonaten nach Zugang der Mitteilung schriftlich widersprochen hat und er auf die Rechtsfolgen eines nicht fristgemäßen Widerspruchs hingewiesen wurde.

<sup>10</sup> Neue Gruppenverträge zur Allianz Pensionskasse werden bereits seit 2019 nicht mehr angenommen.

Wenn sich der Arbeitgeber auf die unwiderlegbare Vermutung einer zu Recht unterbliebenen Anpassung berufen will, muss er dem Versorgungsempfänger die wirtschaftliche Lage des Unternehmens schriftlich darlegen. Die wirtschaftliche Lage muss nachvollziehbar unzureichend sein, z. B. wenn das Unternehmen jahrelang keinen Gewinn erwirtschaftete und sich diese Lage auch absehbar nicht ändert. Im Übrigen darf der Arbeitgeber selbstverständlich keine arglistig falschen Angaben machen.

Soweit bAV durch Entgeltumwandlung finanziert wird, ist der Arbeitgeber verpflichtet mindestens entsprechend Ziffer 1 anzupassen oder im Falle der Durchführung über eine Direktversicherung oder eine Pensionskasse<sup>11</sup> sämtliche Überschüsse entsprechend Ziffer 2 zu verwenden.

---

<sup>11</sup> Neue Gruppenverträge zur Allianz Pensionskasse werden bereits seit 2019 nicht mehr angenommen.