

# Informationsblatt zur betrieblichen Altersversorgung – Rechte und Pflichten, Chancen und Gefahren für den Arbeitgeber

Das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (im folgendem: bAV) bestimmt eine Reihe von Pflichten, die der Arbeitgeber einzuhalten hat:

## 1. Die Andienungspflicht

Jeder Arbeitnehmer hat ein Recht auf Entgeltumwandlung. Der Arbeitgeber muss eine bAV ermöglichen.

Gefahr: Kommt der Arbeitgeber dieser Pflicht nicht nach, drohen auch noch nach Jahren erhebliche Schadensersatzansprüche der Arbeitnehmer.

## 2. Recht zur Leistungsbestimmung

Der Arbeitgeber entscheidet frei, ob seine Mitarbeiter „nur“ eine bAV oder aber auch eine Absicherung der Berufsunfähigkeit und/oder der Hinterbliebenen bekommen.

## 3. Recht zur Auswahl des Produktes

Allein der Arbeitgeber bestimmt den Produktgeber. Das kann ein Versicherer sein oder eine Unterstützungskasse. Auch bestimmt allein der Arbeitgeber einen Versorgungsberater seines Vertrauens.

## 4. Hinweis – Informationspflicht

Der Arbeitgeber schuldet dem Arbeitnehmer eine umfassende Information über die Möglichkeiten einer bAV. Zwar umfasst diese Informationspflicht **nicht** den Hinweis, dass der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltumwandlung hat. Er muss aber u. a. folgende Mindestkriterien benennen:

- der im Unternehmen bislang gewählte Durchführungsweg;
- die Versorgungs- und Versicherungsbedingungen des externen Versorgungsträgers;

## 5. Pflicht zur Gleichbehandlung

Der Gleichbehandlungsgrundsatz gilt auch für die Förderung und die Auswahl von Versorgungsträgern.

Gefahr: Verstößt der Arbeitgeber dagegen, kann es zu Schadensersatzansprüchen der Arbeitnehmer kommen.

## 6. Pflicht zur Auskunft

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, regelmäßig und zu bestimmten Zeitpunkten jeden Arbeitnehmer über den Bestand „seiner“ bAV zu informieren.

## 7. Die Einstands- und Erfüllungspflicht

Wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Zusage für eine bAV erteilt, hat er für die Erfüllung dieser Zusage einzustehen. Das gilt auch dann, wenn die Durchführung der bAV nicht unmittelbar durch ihn selbst, sondern zum Beispiel durch eine Direktversicherung oder über eine Pensionskasse erfolgt. Kommt es dort zu Liquiditätsproblemen, haftet der Arbeitgeber!

## 8. Anspruch auf Förderung

Es gibt zahlreiche Möglichkeiten, wie der Arbeitgeber eine bAV für seine/unternehmerischen Zwecke nutzen und einsetzen kann. Die zahlreichen Gestaltungsmöglichkeiten sind Gegenstand einer einzelfallbezogenen Beratung.

## 9. Positive Effekte

Bewerber fragen immer häufiger nach der Möglichkeit einer bAV im Betrieb. Die Implementierung der bAV ist als Unternehmenszweck damit dienlich und förderlich.

## 10. Was ist zu tun?

Als Arbeitgeber müssen Sie die gesetzlichen Pflichten einhalten. Für Ansprüche aus einer bAV gilt eine Verjährungsfrist von 30 Jahren (!), § 18 a BetrAVG, wobei diese Frist erst mit dem Renteneintritt des jeweiligen Arbeitnehmers zulaufen beginnt.

Als Arbeitgeber sollten Sie klare Regelungen schaffen, indem Sie eine **Versorgungsordnung** aufstellen und alle Aspekte einer bAV regeln. Das schafft Rechtsi-

cherheit, minimiert die Haftungsrisiken und entlastet das Unternehmen.

## **11. Hilfestellung**

Ohne Beratung durch Fachkräfte wird es nicht gehen. Der Arbeitgeber benötigt auf der einen Seite einen Versicherungsvermittler und auf der anderen Seite rechtliche Beratung von Rechtsanwälten, die in der bAV erfahren sind. Gern sprechen Sie uns darauf an. Ihr Ansprechpartner ist:

Herr Rechtsanwalt Hans-Joachim Sitz,  
Fachanwalt für Versicherungsrecht und  
Fachanwalt für Arbeitsrecht,  
c/o  
Rechtsanwälte Kessing – Hesse –  
Dr. Steenken  
Rechtsanwälte und Fachanwälte,  
Ramsloh – Oldenburg,

Telefon: 0441/50018-0  
Fax: 0441/50018-40  
Mail: [si@kessing.de](mailto:si@kessing.de)  
Internet: [www.kessing.de](http://www.kessing.de)