

Zusage? Welche Zusage?

Die betriebliche Altersvorsorge ist wichtiges Standbein der Altersvorsorge. Geht es dabei tatsächlich „nur“ um eine Versicherung? Eine persönliche Betrachtung.

Die betriebliche Altersvorsorge (bAV) bietet Unternehmen und Mitarbeitern eine ganze Reihe von Chancen und Handlungsmöglichkeiten. So gibt die bAV den seit Jahren arg gebeutelten Arbeitnehmern Gelegenheit, die seit spätestens 2001 stetig größer gewordenen Lücken der gesetzlichen Rentenversicherung zumindest teilweise zu schließen. Für die Unternehmen andererseits werden leistungsfähige Versorgungssysteme immer mehr zum wichtigen Kriterium, um Personal zu gewinnen und Mitarbeiter ans Unternehmen zu binden. Dennoch



Marcus Offen

schreibt über die betriebliche Altersvorsorge und ihre Chancen und Risiken für Arbeitgeber und -nehmer.

bleibt der Blick auf die Vielzahl von Tücken und Eigenarten der betrieblichen Altersversorgung oft für die Unternehmen verstellt. Leider beschränkt sich die Beratung oft „nur“ auf die Vermittlung eines Versicherungsvertrags. Der Versicherungsvertrag wird häufig mit dem Argument verkauft, das Unternehmen könne durch die bAV große Kostenentlastungen durch ersparte Sozialversicherungsbeiträge realisieren.

Nun, das mit der Sozialversicherungsersparnis ist richtig, sollte aber nicht alleinige Motivation für den Vertragsabschluss sein. Werfen wir einen Blick auf die grundlegenden Eigenarten und Eckpfeiler der betrieblichen Altersversorgung: Ohne Anspruch auf Vollständigkeit wird die betriebliche Altersversorgung durch Arbeits-, Steuer-, Zivil-, Sozial- und sogar das Europarecht tangiert. Diese Rechtsgebiete und deren regelmäßige Rechtsprechung sind bei der Gestaltung der Zusage zu beachten. Moment, welche Zusage? Hier gilt es hellhörig zu werden, denn quasi am Anfang einer jeden betrieblichen Altersversorgung steht eine Zusage des Arbeitgebers auf Leistungen zugunsten seiner Mitarbeiter. Und diese hat zunächst nichts mit einem Versicherungsvertrag zu tun. Hier regelt

der Arbeitgeber die Eckpunkte und Bedingungen seines Versorgungsversprechens. Dabei sollte äußerst sorgfältig gearbeitet werden, da die Zusage das allein maßgebliche Vertragswerk zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist. Wird die objektive Gleichbehandlung gewahrt? Werden gültige Tarifverträge beachtet? Welchen Anspruch hat der Arbeitnehmer zu welchem Zeitpunkt? Zusagen sind einzuhalten. Das sieht auch das Betriebsrentengesetz so, das in § 1 Abs. 3 klarstellt: „Der Arbeitgeber steht für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen auch dann ein, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn erfolgt.“ Diese Haftung des Arbeitgebers ist noch stärker einzuschätzen, wenn die betriebliche Altersversorgung nur durch den Arbeitnehmer selbst im Rahmen einer Gehaltsumwandlung finanziert wird. Dann wird neben der Zusage eine eindeutige Entgeltumwandlungsvereinbarung sowie die Dokumentation der Beratung unumgänglich. Übrigens endet die Haftung des Arbeitgebers nicht mit Abschluss eines Versicherungsvertrages. Sollte der Versicherer nicht in der Lage sein, die zugesagten Leistungen an den Mitarbeiter auszuzahlen, hat der Arbeitgeber dafür einzustehen. Die Gestaltung der Zusage und die Wahl der (Versicherungs-)Partner hat daher absolute Priorität, um Risiken für das Unternehmen zu minimieren und beim Ausscheiden eines Mitarbeiters eine den Arbeitgeber enthaftende Situation zu schaffen. Nur dann kann eine betriebliche Altersversorgung reibungslos funktionieren und motivieren. Und eben nicht nach Jahren zum Beispiel beim Verkauf des Unternehmens zum Dealbreaker werden oder Haftungsüberraschungen liefern.

Doch auch bestehende Versorgungssysteme erfordern regelmäßige Pflege und Wartung. So haben etwa in diesem Jahr das Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz und der 2009 neu geregelte Versorgungsausgleich Auswirkungen auf viele in den Unternehmen bestehende Versorgungswerke. Schließlich möchte sich nach Jahren niemand die bange Frage stellen, welche Zusage er denn mal gegeben hat. □