

Spätfolgen vermeiden – Wirksame Mittel gegen die Haftungsrisiken des Arbeitgebers

Die betriebliche Altersversorgung berührt verschiedenste Rechtsgebiete. Wenn ein Arbeitgeber ein Versorgungswerk für seine Mitarbeiter einrichten möchte, muss er vor allem arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Vorgaben und Rahmenbedingungen beachten. Insbesondere kleinen und mittelständischen Unternehmen fällt das oft schwer, da im Unternehmen in der Regel nur wenig „bAV-Know-how“ vorhanden ist. Somit kommt dem Vermittler eine entscheidende Rolle zu:

Er sorgt für eine umfassende Beratung des Arbeitgebers, stellt – oft mit Hilfe eines Rechtsberaters – die passenden Unterlagen zur Verfügung und informiert im Auftrag des Unternehmens die Mitarbeiter. Darüber hinaus ist er gefragt, den „richtigen“ Versorgungsträger auszusuchen. Diese Aufgaben erfordern eine umfassende Fachkenntnis, um das Unternehmen wirksam vor unerwünschten Haftungsrisiken zu schützen. Schließlich soll die bAV dem Unternehmen nutzen und es nicht belasten.

In unserem Praxistipp zeigen wir einige der häufigsten Fehlerquellen bei der Einrichtung von Versorgungswerken auf und geben wertvolle Tipps, wie Sie als Vermittler für Ihre Kunden haftungsarme und administrativ überschaubare Versorgungen einrichten können.

Zu unseren Praxistipp-Themen bieten wir Ihnen gerne auch weitere Informationen sowie Workshops und Vor-Ort-Unterstützung durch unsere Direktionsbeauftragten oder Netzwerkpartner an.

Kommen Sie einfach auf uns zu!

Ihr Team der Continentale

Praxistipp 6: Wirksame Mittel gegen die Haftungsrisiken des Arbeitgebers

Warum haftet der Arbeitgeber überhaupt?

Das ergibt sich aus den ersten Sätzen des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung. Demnach gibt der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer eine Zusage auf Leistungen der Alters-, Hinterbliebenen- oder Invaliditätsversorgung. Er steht für die Erfüllung dieser Zusage auch dann ein, wenn er die Versorgung z.B. durch ein Versicherungsunternehmen durchführen lässt – unabhängig davon, wer die Versorgung finanziert, also auch bei reiner Entgeltumwandlung.

Weshalb ist eine schriftliche Versorgungszusage so wichtig?

Das rechtliche Fundament der bAV ist die Versorgungszusage. Sie sollte schriftlich verfasst und möglichst detailliert sein. Denn ohne eine schriftliche und differenzierte Versorgungszusage steht die bAV auf wackeligen Beinen. §2 Nachweisgesetz schreibt vor, die wesentlichen Vertragsbedingungen eines Arbeitsvertrages schriftlich niederzulegen. Dazu gehört auch die bAV. Gibt es keine Versorgungszusage, kann es zum Streit kommen. Dies kann der Fall sein, wenn das Arbeitsverhältnis geändert oder gekündigt wird, oder die tatsächliche Leistung geringer ausfällt als angenommen.

Wer erstellt die Zusage?

Schützen Sie sich vor etwaigen Regressforderungen! Eine individuelle Versorgungszusage zu erstellen, ist Rechtsberatung. Daher darf dies nur von dafür zugelassenen Fachleuten übernommen werden. Sie als Vermittler unterliegen dem Rechtsberatungsverbot. Versicherer stellen aber in der Regel allgemein gehaltene Muster zur Verfügung. Gerne nennen Ihnen unsere Direktionsbeauftragten einige unsere Netzwerkpartner, die für Ihre Kunden (gegen Honorar) individuelle Versorgungszusagen erstellen.

Wie kann ich das Thema trotzdem als Türöffner nutzen?

Die Frage nach dem Vorhandensein einer schriftlichen Zusage sowie Hinweise auf deren Auswirkungen zeugen von Fachkenntnis und eignen sich als Einstieg in ein erstes Gespräch. Darüber hinaus muss der Vermittler bei der Beratung potenzielle Folgen aus der Zusage bedenken. Denn der Bundesgerichtshof sieht den Makler als Sachwalter des Versicherungsnehmers an. Das heißt: Der Vermittler kann vom Arbeitgeber im Haftungsfall bspw. wegen Falschberatung in Regress genommen werden.

Was sollte mindestens in der Zusage enthalten sein?

Folgende Aspekte sollten immer geregelt sein:

- Wann wurde die Zusage erteilt?
- Welcher Durchführungsweg wurde gewählt?
- Welche Zusageart liegt zugrunde?
- Um welche Finanzierungsform handelt es sich?
- Wann ist der Leistungsbeginn?
- Wie hoch sind die späteren Leistungen?
- Was passiert während entgeltloser Zeiten (z.B. Wegfall der Lohnfortzahlung bei Krankheit, Mutterschutz, Erziehungszeiten)?
- Was passiert bei einem Arbeitgeberwechsel?

Ihr direkter Draht zur Continentale:



Kontaktieren Sie Ihren persönlichen Ansprechpartner.

oder



bAV-Vertriebsunterstützung



089/5153-400



bav-vu@continentale.de

Wir unterstützen Sie bei der Vorschlagserstellung, bei der Bereitstellung aller notwendigen Unterlagen und kümmern uns um die Beantwortung Ihrer Fachfragen und Fragen zur betrieblichen Altersversorgung von und mit der Continentale.

Für die Unterstützung vor Ort stehen Ihnen gerne entweder Ihr persönlicher Ansprechpartner oder unsere bAV-Vertriebsunterstützung zur Verfügung.

Continentale
Lebensversicherung AG
- Direktion -
Baierbrunner Straße 31-33
81379 München
www.continentale.de

Kontaktadresse für Makler:
Continentale
Versicherungsverbund
- Vertrieb Makler -
Ruhrallee 92
44139 Dortmund
www.contactm.de

Ein Unternehmen des Continentale
Versicherungsverbundes auf Gegenseitigkeit

Anspruch auf Vertragsguthaben begrenzen!

Eine gute Versorgungszusage regelt auch die Vorgehensweise bei vorzeitigem Ausscheiden eines Mitarbeiters aus dem Unternehmen. Der Arbeitgeber kann bei den Durchführungswegen Direktversicherung und Pensionskasse die Anwartschaft des Arbeitnehmers auf das Vertragsguthaben begrenzen (versicherungsvertragliche Lösung).

Wichtig: Die Regelung in der Versorgungszusage allein reicht allerdings nicht aus: Der Arbeitgeber muss trotzdem unbedingt beim Ausscheiden des Mitarbeiters zeitnah (Dreimonatsfrist) gegenüber dem Arbeitnehmer und dem Versicherer/der Pensionskasse die Anwendung der versicherungsvertraglichen Lösung verlangen – und sich das auch von beiden bestätigen lassen.

Darüber hinaus müssen alle Überschüsse von Beginn an dafür verwendet worden sein, die Leistung zu erhöhen. Der Mitarbeiter muss das Recht haben, den Vertrag privat fortzuführen. Ab dem Zeitpunkt des Ausscheidens gilt eine Dreimonatsfrist. In dieser Zeit muss dem Mitarbeiter ein unwiderrufliches Bezugsrecht eingeräumt und mögliche Abtretungen oder Beleihungen des Vertrags müssen rückgängig gemacht werden. In der Praxis werden diese zwingenden Voraussetzungen häufig vernachlässigt, insbesondere die Frist wird oft nicht eingehalten. Statt der Anspruchsbegrenzung gilt dann das rätierliche Verfahren. Für eine eventuelle Unterdeckung muss dann der Arbeitgeber eintreten. Hier sollte der Vermittler unterstützend tätig werden.

Auf gleichbleibende Rechnungsgrundlagen achten!

Bei der Auswahl des Produktes und des Versorgungsträgers sollte der Vermittler genau in die Versicherungsbedingungen schauen: Es gibt Anbieter, die sich vorbehalten, zum Rentenbeginn die Rechnungsgrundlagen anzupassen. Das kann dazu führen, dass die Leistung niedriger ausfällt als in der Zusage festgehalten. Der Arbeitgeber haftet in diesem Fall für die Differenz. Die Wahl des richtigen Anbieters und Tarifes spielt daher eine entscheidende Rolle.

Rentenbeginn klug wählen!

Vorsicht ist zum Beispiel bei fondsgebundenen Tarifen mit endfälligen Garantien geboten. Nimmt ein Arbeitnehmer sein Recht gemäß §6 BetrAVG in Anspruch und zieht den Beginn der Altersleistung vor, greift in diesem Fall die Garantie im Versicherungsvertrag nicht. Stehen die Fonds zu diesem Zeitpunkt ungünstig und erfüllen nicht die in der Zusage garantierte Mindestleistung, haftet wiederum der Arbeitgeber für die Differenz. Ein möglicher Lösungsansatz: Der Arbeitnehmer schließt die bAV einfach nur bis zum frühestmöglichen Leistungsbeginn der Altersleistung – dem 62. Lebensjahr – ab. Falls er doch länger berufstätig sein möchte, kann er die Zusage später anpassen.

Fazit:

Fehlt eine schriftliche Zusage zu einer bestehenden bAV oder ist diese unvollständig, kann das ein Türöffner für den Vermittler sein. Fragen Sie gezielt in den Unternehmen nach, ob die Zusagen schriftlich abgefasst wurden. Nehmen Sie zudem Versorgungsträger und Produkte sorgfältig unter die Lupe. Die bAV-Experten der Continentale bieten geprüfte Musterzusagen an, um Arbeitgebern und Vermittlern das Leben zu erleichtern.