



Partner der Neuen Insolvenzvereinigung Deutschlands e.V.
NIVD

Achtung: Bei Austritt eines Mitarbeiters drohen Haftungsrisiken

Die Welt war so einfach bis das Bundesarbeitsgericht jüngst die landläufige Praxis zur versicherungsvertraglichen Lösung für Direktversicherungen und Pensionskassen kippte. Arbeitgeber müssen ab sofort verschärfte Informations- und Nachweispflichten bei Ausscheiden eines Mitarbeiters beachten.

Verlässt ein Mitarbeiter das Unternehmen vorzeitig, bietet das Betriebsrentengesetz für sogenannte beitragsorientierte Leistungszusagen im Rahmen einer Direktversicherung oder Pensionskasse eine ganz pragmatische Lösung. Die unverfallbare Anwartschaft beschränkt sich auf den beitragsfreien Wert der Versicherung, wenn die Police innerhalb von drei Monaten nach Ausscheiden auf den Mitarbeiter übertragen wird (versicherungsförmige Lösung). Der Arbeitnehmer hat dann das Recht, den Vertrag mit eigenen Mitteln fortzuführen. So weit so gut.

Bislang war es üblich und ausreichend, wenn der Arbeitgeber bereits bei Erteilung der Versorgungszusage vereinbarte, dass im Falle des Ausscheidens automatisch die versicherungsförmige Lösung durchzuführen ist. Genau hier legten die Richter des Bundesarbeitsgerichtes nun ein Veto ein und verschärften die Voraussetzungen für eine versicherungsvertragliche Lösung deutlich.

Neue Verwaltungspraxis beachten

Das Gericht fordert, dass der Arbeitgeber zum einen die Durchführung der versicherungsförmigen Lösung fristgerecht gegenüber dem Mitarbeiter und dem Versicherer ausdrücklich erklären muss. Und zum anderen muss das Verlangen in einem zeitlichen Zusammenhang mit dem konkreten Ausscheiden des Mitarbeiters stehen. Sprich: Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses steht tatsächlich bevor oder seit Ausscheiden des Mitarbeiters sind nicht mehr als drei Monate vergangen. Außerdem muss der Arbeitgeber den Nachweis erbringen können, dass die Information beim Arbeitnehmer und Versicherer auch tatsächlich angekommen ist. Nicht betroffen sind Versorgungsversprechen, die als Beitragszusage mit Mindestleistung erteilt wurden.

Die neuen Anforderungen sind ernst zu nehmen, denn Verstöße können das Unternehmen im Zweifel teuer zu stehen kommen. Werden die Voraussetzungen und Fristen nicht sorgsam erfüllt, ermittelt sich der Anspruch des Arbeitnehmers bei Ausscheiden auf Basis der tatsächlich zurückgelegten Dienstjahre im Verhältnis zur möglichen Dienstzeit. Insbesondere wenn die Versorgungszusage erst einige Jahre nach Betriebseintritt erteilt wurde, können sich in der Praxis für den Arbeitgeber Haftungsrisiken und empfindlicher Nachfinanzierungsbedarf ergeben.

Auf Nummer sicher gehen

Das Bundesarbeitsgericht hat der betrieblichen Altersversorgung und allen betroffenen Arbeitgebern mit diesem Urteil sicherlich keinen Gefallen getan. Doch wer mit Sorgfalt handelt und die neuen Anforderungen im Alltag beachtet, kann sich wirkungsvoll vor Haftungsrisiken schützen. Die Direktversicherung ist und bleibt ein beliebtes, kostengünstiges und praktikables Instrument für die einfache Durchführung einer betrieblichen Altersversorgung.

Wichtig ist es, einen kompetenten Partner an der Seite zu haben, der über langjährige Erfahrung rund um die bAV verfügt. Experten können dann beispielsweise Unterstützung bieten, um neue Abläufe in der Verwaltungspraxis einzurichten. Innovative bAV-Anbieter können hier beispielsweise auch digitale Verwaltungsportale zur Verfügung stellen, um die Kommunikation des Arbeitgebers mit dem Versicherer schnell und sicher zu gestalten. Plattformen dieser Art sparen nicht nur Zeit und Kosten sondern helfen auch Haftungsrisiken zu minimieren.

Ihr Weg zu uns

Susanne Lechner | **Verbandsbetreuung NIVD** | Fachbereich Betriebliche Altersversorgung
Anschrift: Ludwigsplatz 3, 90403 Nürnberg | Telefon +49 911 960 429-54
Fax +49 911 960 429-51, E-Mail: susanne.lechner@hdi.de