



Bereits seit 2002 hat jeder Arbeitnehmer, der in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert ist, einen Anspruch auf Entgeltumwandlung. Dies hat zur Folge, dass jeder Arbeitgeber – sofern er keine andere Form der betrieblichen Altersversorgung anbietet – auf Wunsch

des Arbeitnehmers eine Direktversicherung durch Entgeltumwandlung annehmen muss (§ 1a BetrAVG).

Doch Vorsicht: der Arbeitgeber muss nicht nur die Entgeltumwandlung zulassen, sondern auch für die von ihm damit zugesagten Leistungen haften. Der Arbeitgeber hat zum Beispiel dafür Sorge zu tragen, dass zum Renteneintritt sämtliche eingezahlten Beiträge zur Verfügung stehen. In der Regel wird dies durch Garantien in den Versicherungstarifen abgebildet.

Steht der Versicherer jedoch nicht mit seiner Garantie dafür ein, dass zum Renteneintritt mindestens die eingezahlten Beiträge zur Verfügung stehen, so steht der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer gegenüber in der Zahlungsverpflichtung. Die Haftung des Arbeitgebers endet nicht mit dem Eintritt des Arbeitnehmers in den Ruhestand, sondern erstreckt sich auch auf die Rentenphase: je nach Vertragsgestaltung muss der Arbeitgeber unter Umständen die laufenden Renten während der Rentenzahlungsphase in regelmäßigen Abständen erhöhen (§ 16 BetrAVG).

Um die Haftung des Arbeitgebers zu minimieren, muss besonderes Augenmerk auf die vertragliche Gestaltung der betrieblichen Altersversorgung gelegt werden: durch die Vereinbarung von garantierten Leistungen und garantierten Rentensteigerungen o. ä. mit dem Versicherer ist gewährleistet, dass die zugesagten Leistungen auch dann zur Verfügung stehen, wenn der Versicherer in der Zukunft wenig oder gar keine Überschüsse erwirtschaftet.

Dies schafft dem Arbeitgeber Sicherheit, denn der Versicherer verpflichtet sich unwiderruflich, die zugesagten Leistungen in jedem Fall zu erbringen. Besonders kleine und mittelgroße Unternehmen haben die betriebliche Altersversorgung für ihre Mitarbeiter oftmals nicht einheitlich geregelt. In vielen Fällen möchte der Chef seinen Mitarbeitern nicht vorschreiben, bei welchem Versicherer Sie Ihre betriebliche Altersversorgung abschließen sollen, und gibt daher keine einheitliche Versorgung vor.

Da er jedoch verpflichtet ist, eine betriebliche Altersversorgung anzubieten, wird meist der Vertrag angenommen, den der Mitarbeiter dem Chef vorlegt. Gerade in diesem Fall besteht die Gefahr, dass sich dadurch Haftungsrisiken eingehandelt werden, von denen zum Zeitpunkt des Abschlusses weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer Kenntnis hatten. Für den Arbeitgeber ist es daher empfehlenswert, sich bereits im Vorfeld aktiv mit seinen Haftungsrisiken auseinander zu setzen.

Hierbei sollte er unbedingt die Hilfe eines unabhängigen und auf die betriebliche Altersversorgung spezialisierten Beraters in Anspruch nehmen. Danach kann der Arbeitgeber Versicherer und Tarife auswählen, die für seine Situation passend sind und bei denen der Versicherer feste Leistungsgarantien abgibt. Dabei können auch mehrere Modelle parallel im Unternehmen angeboten werden – somit wird nach wie vor niemand in seiner Auswahl bevormundet, es können jedoch auch keine bösen Überraschungen auftreten, die oft erst lange Jahre nach Vertragsschluss entdeckt werden.