

BAG bestätigte Arbeitgeberhaftung für Pensionskassen

Angesichts der anhaltenden Niedrigzinsphase läuft derzeit eine Diskussion in den Medien, ob Pensionskassen und andere externe Träger der betrieblichen Altersversorgung noch eine ausreichende Verzinsung erwirtschaften, um die in Aussicht gestellte Betriebsrente zu gewährleisten.

Angesichts der anhaltenden Niedrigzinsphase läuft derzeit eine Diskussion in den Medien, ob Pensionskassen und andere externe Träger der betrieblichen Altersversorgung noch eine ausreichende Verzinsung erwirtschaften, um die in Aussicht gestellte Betriebsrente zu gewährleisten.

Die damit verbundene Verunsicherung wird zusätzlich durch Untersuchungen und Veröffentlichungen verstärkt, nach denen die Leistungen von Pensionskassen angeblich unvorteilhaft für die Sparer sind. So suggerierte vor einigen Wochen die Zeitschrift „Öko-Test“ nach einem Vergleich sogar, dass Arbeitnehmer in der Ansparphase ihrer Betriebsrente einen Verlust erleiden könnten.

Die meisten dieser Veröffentlichungen haben einen Makel. Sie berücksichtigen nicht oder zu wenig eine Besonderheit in der betrieblichen Altersversorgung: Im Vordergrund steht nicht der Vertrag bei dem Versicherer oder der Pensionskasse, sondern die Versorgungszusage, die der Arbeitgeber seinen Beschäftigten erteilt hat. Darauf machte kürzlich das Bundesarbeitsgericht noch einmal mit Nachdruck aufmerksam und bestätigte die Haftung des Arbeitgebers für eine bAV-Zusage über eine Pensionskasse. (BAG, 19.06.2012, Az. 3 AZR 408/10)

In dem verhandelten Fall hatte eine Pensionskasse wegen eines Fehlbetrages die versicherten Leistungen gekürzt. Das war für sich genommen rechtens, weil Pensionskassen in ihren Satzungen eine sogenannte Sanierungsklausel festschreiben können. Diese erlaubt es ihnen, die zugesagten Leistungen zu reduzieren, wenn sie das erforderliche Geld dafür nicht erwirtschaften können. Einige regulierte Pensionskassen haben in der Vergangenheit durchaus von dieser Leistung Gebrauch gemacht.

Bei dem Fall vor dem BAG hatte ein betroffener Arbeitnehmer diese Kürzung allerdings nicht hingenommen, sondern die Differenz zu der ursprünglich versprochenen Leistung von seinem Arbeitgeber verlangt. Zu Recht, entschieden die höchsten Arbeitsrichter, denn die Bezugnahme auf die Satzung könne nicht dazu führen, dass die zugesagten Leistungen reduziert werden. Damit stellte das BAG angesichts der Verunsicherung, die sich wegen der Finanz- und Staatsschuldenkrise auch unter Versorgungsberechtigten der Betriebsrentensysteme breit macht, noch einmal deutlich klar: Sanierungsklauseln in Versicherungsbedingungen oder Pensionskassensatzungen dürfen nicht auf den Arbeitnehmer überwältigt werden.

Das BAG hat damit eine durchaus schon vorherrschende Rechtsauffassung bekräftigt. „Dieses Urteil gilt sinngemäß auch für Direktversicherungen“, erläutert Andreas Buttler, Geschäftsführer des bAV-Beratungsunternehmens febs Consulting GmbH, und verweist auf Paragraph 1 des Gesetzes über die betriebliche Altersversorgung. „Dort ist festgelegt, dass der Arbeitgeber bei allen externen Durchführungswegen für die Erfüllung der zugesagten Leistungen einstehen muss“, fügt er hinzu.

„Wer diese Konsequenz als Arbeitgeber nicht tragen will, der sollte seinen Arbeitnehmern eine sogenannte Beitragszusage mit Mindestleistung erteilen“, rät febs-Chef Buttler. Bei dieser Zusageart haftet der Arbeitgeber nur für die eingezahlten Beiträge, nicht aber für die im Tarif des Versicherers eingerechnete Verzinsung. „In der Zusage sollte die eingeschränkte Haftung des

Arbeitgebers für den Arbeitnehmer aber deutlich erkennbar sein“, ergänzt febs-Geschäftsführer Manfred Baier. „Ansonsten besteht die Gefahr, dass die Haftungseinschränkung im Ernstfall vor dem Arbeitsgericht nicht anerkannt wird.

Kontakt:

Bernd Katzenstein

Telefon: 0221 / 9242 8105

E-Mail: katzenstein@dia-vorsorge.de

Deutsches Institut für Altersvorsorge

Lindenstr. 14

50674 Köln

Webseite: www.dia-vorsorge.de



Deutsches Institut für Altersvorsorge