

Merkblatt

Subsidiärhaftung des Arbeitgebers gemäß Betriebsrentengesetz

In der Praxis stellen Mitgliedseinrichtungen zu Recht die Frage nach ihrer Haftung. Daher haben wir in Zusammenarbeit mit unserem Wirtschaftsprüfer dieses Merkblatt erstellt. Die Antwort zu der Frage findet man in § 1, Nr. 1 Betriebsrentengesetz (BetrAVG). Dort heißt es:

„Werden einem Arbeitnehmer Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber zugesagt (betriebliche Altersversorgung), gelten die Vorschriften dieses Gesetzes. Die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung kann unmittelbar über den Arbeitgeber oder über einen der in § 1b Abs. 2 bis 4 genannten Versorgungsträger erfolgen. Der Arbeitgeber steht für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen auch dann ein, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn erfolgt.“

Das Bundesarbeitsgericht wertet den Erfüllungsanspruch des Arbeitnehmers in seinem Urteil vom 20.09.2016, Az.: 3 AZR 302/15 als einen „Verschaffungsanspruch“, der darauf ausgerichtet ist, „eine Lücke zu schließen, die sich zwischen der Versorgungszusage einerseits und dem Durchführungsweg andererseits ergeben kann. Er betrifft also Fälle, in denen die für die Durchführung der Versorgungszusage getroffene Regelung hinter den Verpflichtungen des Arbeitgebers zurückbleibt oder der externe Versorgungsträger die Betriebsrentenansprüche aus anderen Gründen nicht erfüllt“.

Fazit: Die Subsidiärhaftung gilt grundsätzlich für alle Durchführungswege und alle Versicherer.

Dennoch wird von einigen Marktteilnehmern immer noch behauptet, dass ein Arbeitgeber mit einer Direktversicherung „enthaftet“ werden kann, weil der Versicherer bei der Protektor Lebensversicherungs-AG (privatrechtliche Selbstverpflichtung) angeschlossen ist. Aber auch bei diesen nicht regulierten Versicherern greift in einem solchen Fall erst die Subsidiärhaftung aus § 1 BetrAVG, bevor dann die Maßnahmen aus der freiwilligen Selbstverpflichtung folgen. Hierauf weisen im Übrigen auch die Versicherer oft selbst hin.

Ergebnis: Eine Enthftung der Arbeitgeber ist bei den klassischen Durchführungswegen nicht möglich.

Das gilt natürlich auch für die Hannoverschen Kassen.

Auch wenn wir selbstverständlich bestrebt sind, das Thema Arbeitgeberhaftung für unsere Mitgliedseinrichtungen so klein wie möglich zu halten, kann es keine 100%ige Garantie geben.

Wir versuchen dies auch immer aktiv zu kommunizieren, um damit eine gute und vertrauensvolle Beratung zu gewährleisten.

Wie die Absicherung der Mitgliedseinrichtungen bei den Hannoverschen Kassen funktioniert und welche Besonderheiten gelten, möchten wir Ihnen auf der nächsten Seite erläutern.

Grundsätzlich wird unterschieden zwischen deregulierten Pensionskassen mit Kontrolle durch die Sicherheitseinrichtung Protektor und regulierten Pensionskassen, die der Kontrolle der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) unterliegen.

Die aufsichtsrechtlichen Regelungen für Pensionskassen ergeben sich aus Teil 4 des Versicherungsaufsichtsgesetzes (VAG) sowie den darauf beruhenden Rechtsverordnungen.

Die Hannoversche Pensionskasse VVaG und die Hannoversche Alterskasse VVaG sind regulierte Pensionskassen. **Die besonders strenge Aufsicht durch die BaFin, der alle regulierten Pensionskassen – anders als herkömmliche Versicherer – unterliegen, bietet größtmögliche Sicherheit.**

Gerade in der Vergangenheit hat die Aufsichtsbehörde gezeigt, dass sie bei jeglichen Bedenken unverzüglich eingreift und mehrere Pensionskassen unter verschärfte Aufsicht gestellt hat.

Die Hannoverschen Kassen zählen jedoch nicht dazu!

Darüber hinaus greifen bereits vorher diverse Sicherungsmaßnahmen bei uns im Hause.

Dazu zählen z.B. ein entsprechendes Risikocontrolling, verschiedene Prognoserechnungen, multiple Überprüfungen durch den verantwortlichen Aktuar (insbesondere der Biometrie, der Zinsen und der Kosten) und die Überwachung durch den Aufsichtsrat.

Die Übernahme der **Garantie für eine lebenslange Rentenzahlung** ist die zentrale Aufgabe der Versicherer, so auch für uns. Durch die Vielzahl der Versicherungen werden die Risiken auf viele Schultern verteilt. In der Kalkulation unserer Tarife ist berücksichtigt, dass einige Rentner länger, andere dafür kürzer leben als der Durchschnitt.

Ebenso ist berücksichtigt, dass einige Versicherte erwerbsgemindert werden, und bei anderen eine Hinterbliebenenrente gezahlt wird. Letztlich wird genau dieses Prinzip durch unsere Rechtsform beschrieben: Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit.

Sie brauchen als Arbeitgeber hierfür keine Vorsorge zu treffen. Das ist unsere Aufgabe!

Als Arbeitgeber sollten Sie allerdings auf eine kongruente Versicherung achten und dabei auch das Thema Rentenanpassungspflicht (nur bei der Hannoverschen Alterskasse) berücksichtigen.

Darauf zahlt auch unser Prinzip der änderbaren Garantiezinsen in der Zusatzversorgung ein.

Anders als bei vielen konventionellen Versicherern garantieren wir keine Zinsen für die gesamte Vertragslaufzeit, sondern passen unsere zukünftigen Zinsen, die bereits erworbenen Anwartschaften bleiben natürlich unverändert, dem Kapitalmarkt an, was gerade in einer Niedrigzinsphase auch von Vorteil für die Versicherten ist.

Daraus ergeben sich für den Arbeitgeber keinerlei Haftungsnotwendigkeiten.

Was spricht noch für die Hannoverschen Kassen?

Für uns ist die Basis unseres Handelns eine vertrauensvolle Zusammenarbeit – und eben nicht das Streben nach Profit aus Provisionen und Abschlusskosten.

Neben der kostengünstigen bAV sind unsere nachhaltige bzw. transparente Kapitalanlage und unsere Solidarelemente (z.B. die Beihilfekasse und der Sozialfonds) tragende Säulen und stellen unser Alleinstellungsmerkmal dar.

Bei Fragen können Sie sich gerne an **Miriam Jorke (Leiterin Versicherungen, Tel. -62 bzw. jorke@hannoversche-kassen.de)** oder **Ralf Kielmann (Vorstand, Tel. -61 bzw. kielmann@hannoversche-kassen.de)** wenden.