

Zusatzversorgung AKTUELL

| WISSENSWERTES FÜR ARBEITGEBER |

Nr. 1 | Februar 2019

www.bvk-zusatzversorgung.de



ENTGELTUMWANDLUNG - ARBEITGEBERHAFTUNG BEI FEHLERHAFTER BERATUNG

Ein Arbeitgeber, der für seine Mitarbeiter Altersvorsorgeverträge für eine Entgeltumwandlung abschließen will, muss genau aufpassen, mit welchem Partner er dabei zusammenarbeitet. Denn auch wenn der Arbeitgeber die konkrete Vertragsanbahnung (Beratung, Vertragsabschluss etc.) von einem externen Dienstleister erledigen lässt, treffen ihn dennoch Hinweis- und Aufklärungspflichten. Werden diese vernachlässigt, dann können im Schadensfall auf den Arbeitgeber unangenehme Haftungsansprüche zukommen. Das hat das Landesarbeitsgericht Nordrhein-Westfalen bereits in einem Urteil im Dezember 2017 (AZ 4 Sa 852/17) festgestellt.

Im vorliegenden Fall hatte ein Arbeitnehmer von der Kapitalauszahlung aus einem vor Anfang 2004 mit einer Versicherung abgeschlossenen Pensionskassenvertrag Krankenversicherungsbeiträge abführen müssen. Tatsächlich unterlag beim Vertragsabschluss im Jahr 2003 die einmalige Kapitalauszahlung noch nicht der Beitragspflicht zur gesetzlichen Krankenversicherung. Jedoch war bereits ein Gesetz verabschiedet, das dies änderte. Es stand

fest, dass dieses Gesetz im Januar 2004 in Kraft tritt. Darauf hätte der Versicherungsberater den Arbeitnehmer hinweisen müssen. Da er das nicht tat, hätte – laut Gericht – der Arbeitgeber das nachholen müssen. Das versäumte er. Aufgrund dieser „Pflichtverletzung“ muss der Arbeitgeber für Schadensersatzansprüche gerade stehen.

Begründung des LAG: Bei einer Entgeltumwandlungsvereinbarung ist der Arbeitnehmer in erhöhtem Maße schutzbedürftig. Der Arbeitgeber schließt den Vertrag im Interesse des Arbeitnehmers ab. Schon daraus ergibt sich, dass er sich zu informieren und diese Information an seine Arbeitnehmer weiterzugeben habe. Dabei spielt es keine Rolle, dass die Beratung durch eine Versicherung erfolgt ist. Der Arbeitgeber haftet für die Fehler des Dienstleisters.

Verlässlicher Partner BVK Zusatzversorgung

Da Sie als Arbeitgeber nicht immer unverzüglich über jede Rechtsänderung bei der betrieblichen Altersvorsorge Bescheid wissen können, sollten Sie sich für einen verlässlichen Partner entscheiden, der sich durch Sachkunde und Zuverlässigkeit in seiner Geschäftstätigkeit auszeichnet. Die BVK Zusatzversorgung bietet seit 2002 sehr erfolgreich freiwillige Entgeltumwandlungen in Form der PlusPunktRente an. Unsere Berater gelten als überaus sachkundig und da wir keine Gewinnerzielungsabsicht verfolgen, gibt es auch keine Provisionszahlungen, die übereilte Vertragsabschlüsse attraktiv machen würden.

THEMENÜBERSICHT

- Entgeltumwandlung - Arbeitgeberhaftung bei fehlerhafter Beratung
- Zuschuss zur Entgeltumwandlung?
- Betriebliche Witwenrente - Altersabstandsklausel erlaubt



BVK Bayerische
Versorgungskammer



ZUSCHUSS ZUR ENTGELTUMWANDLUNG?

Das bereits im Januar 2018 in Kraft getretene Betriebsrentenstärkungsgesetz enthält Bestimmungen über einen obligatorischen Arbeitgeberzuschuss zur freiwilligen betrieblichen Altersvorsorge. Demnach sind Arbeitgeber verpflichtet, bei seit Jahresbeginn 2019 abgeschlossenen Verträgen der betrieblichen Altersversorgung einen Zuschuss in Höhe von 15 % der umgewandelten Entgeltbestandteile zu leisten. Bei sog. „Altverträgen“, die vor dem 1. Januar 2019 abgeschlossen wurden, tritt eine Zuschusspflicht (ebenfalls 15 %) ab Anfang 2022 ein.

Tarifdispositive Regelung

Die Bestimmungen im Gesetz sind jedoch tarifdispositiv gestaltet, so dass tarifliche Vereinbarungen Vorrang vor der gesetzlichen Regelung haben. Das heißt: Alle Arbeitgeber, die eine tarifvertragliche oder eine betriebliche Vereinbarung zur betrieblichen Altersvorsorge verpflichtend anwenden, sind an die gesetzliche Zuschusspflicht nicht gebunden, wenn die Vereinbarung keinen Zuschuss vorsieht. Der für den öffentlichen Dienst maßgebende „Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer/-innen im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-EUmw/VKA)“ enthält keine Zuschussregelung. Demnach besteht für tarifgebundene kommunale Arbeitgeber – auch seit dem 1. Januar 2019 – keine Pflicht zur Zahlung eines Zuschusses zur Entgeltumwandlung. Im letzten Jahr haben Tarifverhandlungen u.a. auch über einen Zuschuss zur Entgeltumwandlung stattgefunden; sie wurden aber ergebnislos abgebrochen. Es steht jedoch zu erwarten, dass die Tarifparteien das Thema in absehbarer Zeit erneut aufgreifen werden.

BETRIEBLICHE WITWENRENTE - ALTERSABSTANDSKLAUSEL ERLAUBT

Eine betriebliche Hinterbliebenenversorgung kann gekürzt werden, wenn der Altersunterschied zwischen den Ehepartnern mehr als zehn Jahre betragen hat. Das hat das Bundesarbeitsgericht (ABG) in einem Urteil am 11. Dezember 2018 (3 AZR 400/17) festgestellt. Eine Witwe aus Bayern hatte gegen die Versorgungsordnung des Arbeitgebers ihres verstor-

benen Ehemanns geklagt, die bei Ehepartnern mit mehr als zehn Jahren Altersunterschied vorsah, dass die Witwenrente nur zehn Jahre lang voll ausbezahlt wird. Ab dem elften Jahr wird die Rente dann pro Jahr um 5 % des Vollbetrags gekürzt. Laut dem BAG verstößt die Kürzung bei dem genannten Altersunterschied von mindestens zehn Jahren nicht gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Vielmehr sei sie sachlich begründet und damit gerechtfertigt.

Keine Auswirkung auf die Zusatzversorgung

Das BAG-Urteil hat keine Auswirkungen auf die arbeitgeberfinanzierte Zusatzversorgung als Betriebsrente für den öffentlichen und kirchlichen Dienst, denn hier gibt es keine Abstandsklausel. Bei der Zusatzversorgung ergibt sich die Höhe der Hinterbliebenenbezüge aus den Regeln der gesetzlichen Rentenversicherung. Danach beträgt eine sog. „große Witwenrente“ 60 % (bzw. 55 %, wenn die Ehe nach dem 31.12.2001 geschlossen wurde oder beide Ehegatten nach dem 01.01.1962 geboren sind). Die sog. „kleine Witwenrente“ beträgt 25 % und gilt, wenn die/der Hinterbliebene jünger als 45 Jahre ist und kein kindergeldberechtigtes Kind aus der Ehe mit der/dem Verstorbenen vorhanden ist. (Das Alter von 45 Jahren wird seit 2012 bis zum Jahr 2023 um je einen Monat pro Jahr angehoben, danach bis zum Jahr 2029 um je zwei Monate pro Jahr. Dann wird das erforderliche Alter 47 Jahre betragen.)

IMPRESSUM

Zusatzversorgungskasse der bayerischen
Gemeinden

Denninger Straße 37 · 81925 München

Telefon 089 9235-7400

Telefax 089 9235-7408

info@bvk-zusatzversorgung.de

info@bvk-zusatzversorgung.de-mail.de

www.bvk-zusatzversorgung.de