

Newsletter zur betrieblichen Altersvorsorge vom 12.10.2011

Invaliditätsabsicherung in der betrieblichen Altersvorsorge – Haftung des Arbeitgebers

Ausgangslage

Neben den Fällen des Alters und des Todes kann durch eine betriebliche Altersvorsorge (bAV) auch das Invaliditätsrisiko abgesichert werden.

Gerade die Absicherung gegen Invalidität ist für den Arbeitnehmer von entscheidender Bedeutung. Wird er berufs- oder gar erwerbsunfähig, fehlt ihm die Möglichkeit, seinen Lebensunterhalt zu verdienen.

Gleichzeitig kann er keine weitere Versorgung für sein Alter aufbauen. Folglich ist das Angebot einer Invaliditätsabsicherung auch für den Arbeitgeber besonders interessant, um seine Arbeitnehmer zu motivieren und an sich zu binden oder neue Arbeitnehmer zu gewinnen.

Dennoch sind viele Arbeitgeber in der Praxis hin und wieder zurückhaltend, das Invaliditätsrisiko abzusichern, da sie Haftungsrisiken vermuten. Wird – wie häufig – eine beitragsorientierte Leistungszusage über eine Direktversicherung oder eine Pensionskasse versprochen, so ist das Haftungsrisiko oft nicht höher als bei der Absicherung des Alters oder des Todesfalls, wie im Folgenden gezeigt wird.

In der Regel kein Haftungsrisiko bei Ausscheiden des Arbeitnehmers mit gesetzlich unverfallbaren Anwartschaften

Scheidet ein Arbeitnehmer aus den Diensten des Arbeitgebers aus, ohne dass ein Leistungsfall eingetreten ist, behält er eine gesetzlich unverfallbare Anwartschaft, wenn er im Zeitpunkt des Ausscheidens das 25. Lebensjahr vollendet und die Zusage mindestens 5 Jahre bestanden hat.

Für diese Fälle sehen häufig die aktuellen Versicherungsbedingungen der Lebensversicherer vor, dass dem Arbeitnehmer der Versicherungsvertrag mitgegeben wird („versicherungsförmige Lösung“).

Gleichzeitig wird dem Arbeitnehmer das Recht eingeräumt, die Versicherung mit eigenen Beiträgen fortsetzen zu können. Diese Möglichkeit wird er jedoch nicht immer nutzen. Da es sich bei der Berufsunfähigkeitsversicherung um eine Risikoversicherung handelt, könnte in einem solchen Fall der Vertrag nicht beitragsfrei gestellt werden. Der Versicherungsschutz würde also insoweit erlöschen.

Dennoch wird der Arbeitgeber nicht für die bis zum Ausscheiden des Arbeitnehmers erdiente Anwartschaft einstehen müssen, sollte dieser invalide werden.

Durch die Wahl der versicherungsförmigen Lösung beschränkt sich der Anspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber auf die vom Versicherer auf Grund des Versicherungsvertrags zu erbringende Versicherungsleistung. Nach Ausscheiden des Arbeitnehmers zahlt der Arbeitgeber keine Beiträge mehr, da seine arbeitsvertragliche Pflicht insoweit erlischt. Werden nun auch vom Arbeitnehmer keine Beiträge mehr gezahlt, beträgt die auf Grund des Versicherungsvertrages vom Versicherer zu erbringende Leistung „0“. Deswegen liegt auch die Höhe der arbeitsrechtlichen Verpflichtung des Arbeitgebers bei „0“.

In der Regel kein Haftungsrisiko bei Mängeln im Versicherungsvertrag, die der Arbeitnehmer zu vertreten hat

Ist der Versicherungsvertrag zwischen Arbeitgeber und Versicherer nicht oder nur mangelhaft zustande gekommen, muss dies keine Auswirkungen auf die Versorgungszusage haben, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer erteilt hat. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber auch ggf. dann zur Versorgungsleistung verpflichtet ist, wenn der Versicherer nicht leisten muss; es besteht eine „Durchgriffshaftung“ des Arbeitgebers, § 1 Abs. 1 Satz 3 Betriebsrentengesetz (BetrAVG).

a) Beispielfall:

Ein Arbeitgeber will eine Direktversicherungszusage erteilen. Für den Abschluss des Versicherungsvertrags reicht eine Dienstobliegenheitserklärung bezüglich der Invaliditätsabsicherung nicht aus. Vielmehr sind vor Vertragsschluss entsprechende Auskünfte vom Arbeitnehmer zu erteilen. Der Arbeitnehmer macht in diesem Zusammenhang vorsätzlich falsche Angaben.

Der Arbeitgeber, der diese Auskünfte nicht überprüfen kann, leitet sie direkt an den Versicherer weiter. Die Absicherung des Invaliditätsrisikos wird vom Versicherer poliziert und vom Arbeitgeber zugesagt. Im Leistungsfall wird bekannt, dass der Arbeitnehmer die vorvertragliche Anzeigepflichten vorsätzlich verletzt hat. Der Versicherer leistet daraufhin nicht.

b) Kein Haftungsrisiko des Arbeitgebers

Hat der Arbeitgeber eine beitragsorientierte Leistungszusage über eine Direktversicherung oder eine Pensionskasse versprochen, so besteht häufig auch in einem solchen Fall kein besonderes Haftungsrisiko für den Arbeitgeber.

aa) Arbeitgeber formuliert keine eigene Versorgungszusage

Zumeist wird der Arbeitgeber keine eigene Versorgungszusage formulieren. Die Grundlage der Zusage bildet vielmehr der Versicherungsvertrag in Form des Versicherungsscheins mit den Bedingungen.

Damit entspricht die arbeitsrechtliche Versorgungszusage „1 zu 1“ dem Versicherungsvertrag: Nur in dem Umfang, in dem der Versicherungsvertrag zustande gekommen ist, existiert auch die Versorgungszusage.

Verstößt der Arbeitnehmer wie im Beispielfall nun schuldhaft gegen vorvertragliche Anzeigepflichten, muss der Arbeitgeber auch keine Versorgungsleistung erbringen. Der Mangel im Versicherungsvertrag wirkt entsprechend auf die Versorgungszusage.

bb) Arbeitgeber formuliert eine eigene Versorgungszusage

Verwendet der Arbeitgeber neben dem abzuschließenden Versicherungsvertrag eine eigene Versorgungszusage, beispielsweise eine Betriebsvereinbarung, hat er ebenfalls die Möglichkeit, seine Verpflichtung zur Invaliditätsleistung von der Zahlung der Versicherungsleistung abhängig zu machen.

So könnte der Arbeitgeber die Erteilung der Zusage auf eine Invaliditätsleistung dadurch bedingen, dass der Versicherer die Absicherung dieses Risikos übernimmt und bei Risikoeintritt leistet. Gleichzeitig sollte der Arbeitgeber bestimmen, was geschieht, sollte der Arbeitnehmer nicht oder nur eingeschränkt versicherbar sein.

Kann der Arbeitnehmer nicht versichert werden oder ist wie im Beispielfall der Versicherer aufgrund fehlerhafter Angaben des Arbeitnehmers von der Leistungspflicht befreit, hat auch der Arbeitgeber insoweit keine Verpflichtung.

Fazit

Eine Absicherung des Invaliditätsrisikos des Arbeitnehmers in der bAV ist sehr sinnvoll. Dabei hat es der Arbeitgeber selbst in der Hand, sein Haftungsrisiko zu begrenzen.

So sollte direkt bei Abschluss des Versicherungsvertrages für den Fall des Ausscheidens des Arbeitnehmers mit gesetzlich unverfallbaren Anwartschaften die versicherungsförmige Lösung vereinbart werden.

Darüber hinaus sollte beachtet werden, dass Versorgungszusage und Versicherungsvertrag vollständig kongruent (deckungsgleich) sind. Vor allem sollte der Arbeitgeber seine Leistungspflicht davon abhängig machen, dass der Versicherer die Leistung erbringt.

Für weitere Fragen stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen
Jürgen Abstreiter

WIRTSCHAFTSBERATUNG
Jürgen Abstreiter
Herbststr. 36a
82194 Gröbenzell

Tel: +49 (0)8142 58760
Fax: +49 (0)8142 57103
Mobil: +49 (0)171 4235081

Email: j.abstreiter@wbja.de
Internet: www.wbja.de