

„Eine Versorgungsordnung lohnt sich!“

Haftungsrisiken vermeiden!

Eine Regelung der betrieblichen Altersversorgung durch Einführung einer Versorgungsordnung schafft Rechtssicherheit für alle Beteiligten, vermeidet Haftungsrisiken des Arbeitgebers und trägt so zur geordneten Organisation der bAV im Betrieb bei. Wenn alle wissen, woran sie sind, steigt auch die Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiter.

Die Urteile

Durch eine Versorgungsordnung können Haftungsrisiken zu Lasten des Arbeitgebers reduziert werden.

Beispiele?

1. Bundesarbeitsgericht

(Urteil vom 10.11.2015 - 3 AZR 575/14)

Eine unterschiedliche Behandlung von Arbeitern und Angestellten ist nicht zu beanstanden, wenn die Versorgungsordnung bei der Berechnung der Betriebsrente für Arbeiter und Angestellte jeweils an die unterschiedlichen tarifvertraglichen Vergütungssysteme anknüpft.

Der Arbeitnehmer hatte **EUR 3.745,44** geltend gemacht, die der Arbeitgeber nicht zahlen brauchte, weil in seinem Unternehmen eine Versorgungsordnung galt.

2. Landesarbeitsgericht Nürnberg

(Urteil v. 14.11.2013 - 8 Sa 334/13)

Eine Kürzung der Betriebsrente wegen vorzeitiger Inanspruchnahme ist zulässig, wenn dies in einer Versorgungsordnung enthalten ist.

In diesem Fall hat der Arbeitgeber durch die Versorgungsordnung **EUR 79,94 monatlich** eingespart.

3. Arbeitsgericht Stuttgart

(Urteil vom 17.01.2005 - Az.: 19 Ca 3152/04)

Die arbeitsvertragliche Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gebietet es, den Arbeitnehmer jedenfalls im Falle der Entgeltumwandlung vor Abschluss der Entgeltumwandlungsvereinbarung über Details des von ihm gewählten Versicherungstarif zu informieren, damit dieser ein denkbares Risiko kalkulieren und ggf. von einer Entgeltumwandlung Abstand nehmen kann.

Der Arbeitgeber hatte keine Versorgungsordnung, in der die notwendigen Informationen gegeben worden

wären. Das hat ihn in dem vorliegenden Fall **EUR 1.646,97** gekostet.

4. Bundesarbeitsgericht

(Urteil vom 19.06.2012 - 3 AZR 408/10)

Der Arbeitgeber kann haften, wenn das vorhandene Vermögen in einer Pensionskasse nicht ausreichend ist, um die garantierten Renten zu bezahlen. Nach ihrer Satzung dürfen Pensionskassen die Leistungen ggf. kürzen. Weist der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf diesen Umstand nicht hin, hat er ggf. die Differenz zu bezahlen.

Im vorliegenden Fall kostete das den Arbeitgeber die Erhöhung einer lebenslangen Rente um **EUR 51,17 monatlich**, die nach § 16 BetrAVG auch an die Geldentwertung anzupassen ist. Mit einer Versorgungsordnung wäre das nicht passiert.

5. Landesarbeitsgericht München

(Urteil vom 15.03.2007 – 4 Sa 1152/06)

Bei der Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung hat der Arbeitgeber bei der Formulierung der Vertragsentwürfe nicht darauf geachtet, dass die zugrundeliegende Vereinbarung über die Entgeltumwandlung wertgleich i.S.d. § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG ist. Zudem ist der Arbeitnehmer nicht ausreichend informiert worden.

Der Arbeitgeber musste an den Arbeitnehmer einen Schadensersatz in Höhe von **EUR 5.591,00** zahlen. Eine klarstellende Versorgungsordnung war in dem Unternehmen nicht installiert.

Was ist zu tun?

Schaffen Sie klare Regelungen! Geben Sie alle notwendigen Hinweise! In einer professionellen Versorgungsordnung sind alle Aspekte der betrieblichen Altersversorgung der Arbeitnehmer geregelt.

Ihr Ansprechpartner:

KLEFFNER Rechtsanwälte

Rechtsanwalts-gesellschaft mbH

Kirschallee 1, 04416 Markkleeberg

Telefon: 0341 580 622 36

Fax: 0341 580 622 37

Mail: info@kleffner-rechtsanwaelte.de

Internet: www.kleffner-rechtsanwaelte.de