

01. Juni 2018

Wie Sie Ihre betriebliche Rente retten

Das Thema Altersvorsorge ist brandaktuell und betrifft jeden Menschen in Deutschland. Neben der gesetzlichen Rente vertrauen viele Arbeitnehmer auf die betriebliche Altersvorsorge, um sich zum Renteneintritt absichern zu können.

Das Hamburger Institut für Finanzdienstleistungen e.V. hat bei den führenden deutschen Kreditinstituten nachgeforscht und kam zu folgendem niederschmetternden Ergebnis: Die Altersvorsorge-Beratung weist regelmäßig erhebliche Mängel auf, die zu einer Haftung des Arbeitgebers führen.

In vielen Fällen schließen Arbeitgeber für den Arbeitnehmer nachteilige betriebliche Altersvorsorgen ab, sodass der Arbeitgeber in Haftung genommen werden kann. Durch die Haftungsanspruchnahme können die Nachteile der betrieblichen Altersvorsorge ausgeglichen und die betriebliche Rente des Arbeitnehmers gesichert werden.

Die Versorgungszusage begründet Rechte und Pflichten

Die betriebliche Altersvorsorge basiert auf einer Versorgungszusage des Arbeitgebers. Diese Versorgungszusage begründet Rechte und Pflichten gegenüber dem Arbeitnehmer. Bei einem Verstoß gegen diese Pflichten haftet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auf Zahlung der zugesagten Leistungen. Da solch ein Verstoß oftmals erst nach mehreren Jahren auffällt, handelt es sich bei den zugesagten Leistungen meist um hohe Geldbeträge.

So hat das Landesarbeitsgericht Hessen einem Kläger einen Schadensersatz in Höhe von ca. 13.500,00 € zugesprochen, da der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine falsche Auskunft über dessen betriebliche Altersvorsorge erteilt hat (vgl. Landesarbeitsgericht Hessen, Urteil vom 22.08.2001, Az.: 8 Sa 146/00).

Arbeitgeber als Treuhänder

Der Arbeitgeber haftet, da er das Geld des Arbeitnehmers anlegt und somit als Treuhänder fungiert. Infolgedessen ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer vor finanziellen Schäden durch eine „schlechte“ Auswahl des Altersvorsorgeproduktes zu schützen. Der eingesetzte Teil des Gehalts ist nämlich durch den Arbeitgeber in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umzuwandeln (§ 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG).

Typische Haftungsfälle sind u. a.:

- Rentengarantiezeit
- Deckungslücken
- falsche oder unvollständige Auskünfte bzgl. betrieblicher Rente
- Zillmerung
- Rückdeckung
- Ausfallgarantie
- Missachtung der Forderung des Gesetzgebers nach Portabilität
- Gleichbehandlungsgebot/Diskriminierungsverbot

Bei der großen Auswahl der Durchführungswege aufgrund der Vielzahl von Vorsorgeprodukten zur Betriebsrente können unerfahrene Altersvorsorge-Berater schnell die Übersicht verlieren und falsch beraten. Dies führt wiederum zu einer Haftung des Arbeitgebers, da er für die betriebliche Rente des Arbeitnehmers verantwortlich ist. Besonders beim Wechsel einer Arbeitsstelle bestehen meistens Ansprüche gegenüber der alten Arbeitsstelle, da der Vertrag erst nach mehreren Monaten einen Rückkaufwert bildet.

Gut zu wissen ist zudem, dass auch Vorstände und Geschäftsführer, soweit sie nicht Mehrheitsgesellschafter sind, sowie Auszubildende den Arbeitgeber in Haftung nehmen können.

Die betriebliche Rente begründet ein eigenes arbeitsrechtliches Vertragsverhältnis neben dem Arbeitsvertrag. Das bedeutet, dass bei Streitigkeiten bezüglich der betrieblichen Rente der eigentliche Arbeitsvertrag in keinem Fall negativ berührt wird.

Wenn Sie prüfen lassen möchten, ob Ihre betriebliche Altersvorsorge Ihnen einen ausreichenden Schutz gewährt, vereinbaren Sie gerne eine kostenlose Erstberatung bei uns.

[Guido Lenné](#)

Rechtsanwalt aus der Anwaltskanzlei Lenné.

Rechtsanwalt Lenné ist auch Fachanwalt für Bank- und Kapitalmarktrecht.

Wir helfen Ihnen gerne! [Kontaktieren](#) Sie uns. Oder vereinbaren Sie [hier online einen Termin](#) für eine telefonische kostenfreie Erstberatung.

- [Facebook](#)
- [Twitter](#)
- [WhatsApp](#)
- [E-mail](#)

[Zurück](#)