

## Die Subsidiärhaftung des Arbeitgebers

Für Arbeitgeber, die die betriebliche Altersversorgung ihres Unternehmens über die Kölner Pensionskasse VVaG und Caritas VVaG organisiert haben, droht die Inanspruchnahme der Subsidiärhaftung durch die Arbeitnehmer.

Beide Pensionskassen sind jüngst in eine wirtschaftliche Schieflage geraten, da diese in der Vergangenheit die langanhaltende Niedrigzinsphase sowie die steigenden Lebenserwartungen in ihren Berechnungen zu wenig berücksichtigt hatten. Hinzu kamen überzogenen Leistungsversprechen aufgrund von Fehlern in der Tarifkalkulation. Dies führte im Zusammenwirken zu Fehlbeträgen in den Bilanzen 2017. Die Pensionskassen haben weitreichende Maßnahmen zu ihrer Sanierung beschlossen. Im Ergebnis wechselten in beiden Pensionskassen die Vorstände und neue Versicherte werden nicht mehr aufgenommen. Allerdings führt die wirtschaftliche Lage auch zur Herabsetzung der Leistungen für die Rentner.

Für die einzelnen Versicherten fallen die sich daraus ergebenden Leistungskürzungen je nach Tarif und Zeitpunkt des Vertragsabschlusses unterschiedlich hoch aus. Für Rentner hat diese Kürzung ab dem 1. Januar 2020 unmittelbare Auswirkungen auf ihre Rente, bei Anwärtern wird die Rentenanswartschaft rückwirkend zum 1. Januar 2018 reduziert.

Maßnahmen bei drohender Insolvenz nach § 314 VAG stehen nicht im Raum.

Die Satzungen beider Pensionskassen kennen keine Nachschüsse der Arbeitgeber. Der Ausgleich von Kürzungen der Rente (Subsidiärhaftung) muss daher von jedem einzelnen Arbeitnehmer/Rentner bei seinem Arbeitgeber geltend gemacht und gegebenenfalls arbeitsgerichtlich eingeklagt werden. Im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers leistet der PSVaG nicht. Bleiben die Leistungen des externen Trägers hinter den zugesagten Leistungen zurück und ist auch der Arbeitgeber insolvent verringert sich die Rente des Arbeitnehmers tatsächlich.

Die betriebliche Altersversorgung hat ihre Grundlage in einer Versorgungszusage des Arbeitgebers im Rahmen des Arbeitsverhältnisses. Hat der Arbeitgeber eine Versorgung in einem mittelbaren Durchführungsweg (Direktversicherung, Pensionsfonds oder Pensionskasse) eingerichtet, so hat er für die zugesagte Leistung einzustehen, wenn der externe Versorgungsträger nicht leistet. Diese Subsidiärhaftung des Arbeitgebers (Verschaffungsanspruch) hat der Gesetzgeber in § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG geregelt. Hierdurch wird die Lücke zwischen Versorgungszusage und der Ausgestaltung des Durchführungsweges geschlossen. Bleiben die Leistungen des externen Versorgungsträgers hinter den zugesagten Leistungen zurück, so richten sich die Differenzansprüche des Arbeitnehmers unmittelbar gegen den Arbeitgeber.

Da das Gesetz nicht vorschreibt, wie der Arbeitgeber seiner Einstandspflicht nachzukommen hat, kann er wahlweise unmittelbar Zahlungen an den Arbeitnehmer leisten oder den Versorgungsträger nachdotieren.

An diesem aktuellen Beispiel wird deutlich wie wichtig die Wahl des externen Versorgungsträger für den Arbeitgeber bei der Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung ist.

## Grundfähigkeitenversicherung - eine Alternative zur Berufsunfähigkeitsversicherung

In der betrieblichen Altersversorgung ist neben den originären Alters- und Hinterbliebenenleistungen häufig auch eine Absicherung der Invalidität enthalten. Arbeitsrechtlich enthält das Betriebsrentenrecht keine Definiti-

---

on des Invaliditätsbegriffs. Bisher konnten Erwerbsminderungsrenten, Erwerbsunfähigkeits- und Berufsunfähigkeitsleistungen unstrittig in der betrieblichen Altersversorgung zugesagt werden.

Ob auch eine Grundfähigkeitenabsicherung unter den Invaliditätsbegriff einzuordnen ist, war bislang ungeklärt. Hierzu äußerte sich kürzlich das Bundesministerium für Finanzen (BMF) im Schreiben vom 19.02.2019 und bejahte grundsätzlich die Möglichkeit einer Grundfähigkeitenversicherung in der betrieblichen Altersversorgung.

Innerhalb einer Grundfähigkeitenversicherung löst der Verlust spezifischer Fähigkeiten, wie z.B. Sehen, Sprechen und der Gebrauch der Hände die Versorgungsleistung aus. Damit unterscheidet sich diese Art der Versorgung von den oben genannten klassischen Absicherungsvarianten, bei denen der Versicherungsfall in der Regel an eine prozentuale Minderung der Leistungsfähigkeit geknüpft ist.

#### **Voraussetzungen für den Leistungsfall**

Üblicherweise zahlen Versicherer bei einer Grundfähigkeitenversicherungen eine monatliche Rente, wenn die versicherte Person die im Versicherungsvertrag festgeschriebenen Fähigkeiten verliert. Die Ursachen dafür sowie die Auswirkungen auf die Arbeitsfähigkeit sind dabei ohne Bedeutung.

#### **Einordnung als betriebliche Altersversorgung**

Nach Auffassung des BMF erfüllt eine Grundfähigkeitenversicherung die Voraussetzungen des Betriebsrentengesetzes, da sie zur Absicherung des biometrischen Risikos „Invalidität“ dient, denn der Verlust einer Grundfähigkeit führt zum Eintritt einer Invalidität.

Sie erfüllt auch dann die Voraussetzungen, wenn der Leistungsfall nicht zusätzlich daran geknüpft ist, dass der Arbeitnehmer tatsächlich durch den Eintritt des Invaliditätsgrades in seiner Berufsausübung beeinträchtigt ist. Es steht dem Arbeitgeber aber frei, in seiner Versorgungszusage und entsprechend in den versicherungsvertraglichen Vereinbarungen den Leistungsfall in diesem Sinne einzuschränken.

Die Einbindung einer Grundfähigkeitsabsicherung in ein betriebliches Versorgungssystem kann sinnvoll sein, insbesondere dann, wenn Aufgrund der Tätigkeit der Mitarbeiter die Absicherung der klassischen Formen der Invaliditätsversicherung nicht möglich oder wirtschaftlich nicht sinnvoll erscheint.