

Merkblatt: Wahl von Durchführungsweg und Anbieter bei Einrichtung einer bAV

Ausgangslage	Bei der Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung (bAV) in einem Unternehmen muss nicht nur der Durchführungsweg, sondern auch der Versorgungsträger ausgewählt werden. Dieses Merkblatt befasst sich mit der Frage, wer den Durchführungsweg bestimmen darf, und ob der Arbeitnehmer oder ein Betriebsrat bei der Wahl des Versorgungsträgers ein Mitspracherecht haben.
1. Auswahl Durchführungsweg	Für die Einrichtung einer bAV stellt das Betriebsrentengesetz (BetrAVG) fünf Durchführungswege zur Verfügung: Pensionszusage (Direktzusage), Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds und Unterstützungskasse. Besonderheiten gelten beim seit 2018 möglichen sog. Sozialpartnermodell (§§ 21 ff. BetrAVG), das im Rahmen einer reinen Beitragszusage nur die versicherungsförmigen Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds vorsieht. In diesem Rahmen fällt den Tarifvertragsparteien die Wahl des Durchführungswegs zu.
a) Gesetzliche Regelung	Nach der gesetzlichen Regelung muss bei der Frage nach der Wahl des Durchführungswegs zwischen einer vom Arbeitnehmer durch Entgeltumwandlung und einer vom Arbeitgeber finanzierten bAV unterschieden werden.
aa) Entgeltumwandlung	<p>Im Rahmen der Entgeltumwandlung enthält § 1a Abs. 1 Satz 3 BetrAVG betreffend die Wahl des Durchführungswegs eine ausführliche und eindeutige Regelung:</p> <p><i>„Ist der Arbeitgeber zu einer Durchführung über einen Pensionsfonds oder eine Pensionskasse [...] oder über eine Versorgungseinrichtung nach § 22 BetrAVG bereit, ist die betriebliche Altersversorgung dort durchzuführen; andernfalls kann der Arbeitnehmer verlangen, dass der Arbeitgeber für ihn eine Direktversicherung [...] abschließt.“</i></p> <p>Hiernach kann der Arbeitnehmer den Abschluss einer Direktversicherung verlangen, wenn der Arbeitgeber entweder gar keinen Durchführungsweg oder aber ausschließlich die Durchführungswege Direktzusage oder Unterstützungskasse anbietet und der Arbeitnehmer hiermit nicht einverstanden ist.</p> <p>Der Arbeitgeber kann hingegen die Durchführungswege Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung einseitig festlegen.</p>
bb) AG-Finanzierung	Im Rahmen einer arbeitgeberfinanzierten bAV kann der Arbeitgeber den Durchführungsweg frei wählen, da sich die Regelung in § 1a Abs. 1 Satz 3 BetrAVG nur auf die Entgeltumwandlung bezieht.
b) Tarifdispositivität	Tarifverträge können aufgrund der Tariföffnungsklausel in § 19 BetrAVG abweichende Bestimmungen zur Wahl des Durchführungswegs enthalten. Wenn Arbeitsverhältnisse dem Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrags unterfallen, sind dessen Regelungen daher zu berücksichtigen.
2. Auswahl Versorgungsträger	<p>Arbeitnehmer oder Betriebsrat haben bei der Einrichtung einer bAV keinen Anspruch auf die Auswahl des konkreten Versorgungsträgers. Dieses Recht (BAG-Beschluss v. 19.7.2005, 3 AZR 502/04) steht nach dem Willen des Gesetzgebers dem Arbeitgeber zu, um dessen Verwaltungsaufwand in Grenzen zu halten. Der Arbeitnehmer kann nach § 1a Abs.3 BetrAVG lediglich verlangen, dass die Voraussetzungen für eine Förderung nach den §§ 10a, 82 Abs.2 EStG erfüllt werden.</p> <p>Sämtliche Lebensversicherer, Pensionskassen und Pensionsfonds unterliegen der Versicherungsaufsicht durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin), wodurch die Belange der versicherten Arbeitnehmer in vorgeschriebener Weise gesichert werden, und zwar auch dann, wenn sie letztendlich keinen (rechtlichen) Einfluss auf die Wahl des Versorgungsträgers haben.</p>
Fazit:	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Der Arbeitgeber kann den Durchführungsweg <ul style="list-style-type: none"> • bei Arbeitgeberfinanzierung frei wählen. • bei Entgeltumwandlung einseitig nur die Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds festlegen. ➤ Der Arbeitnehmer kann bei Entgeltumwandlung den Abschluss einer Direktversicherung verlangen, wenn der Arbeitgeber keine bAV anbietet oder nur eine Direktzusage oder Unterstützungskasse ➤ Bei der Wahl des Versorgungsträgers hat der Arbeitgeber freie Hand. ➤ In Tarifverträgen können abweichende Bestimmungen enthalten sein.