

Durchführung des Anspruchs auf Entgeltumwandlung

Jeder in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversicherte Arbeitnehmer hat einen in § 1a Abs. 1 S. 1 BetrAVG normierten Anspruch auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung. Mit dem Anspruch des Arbeitnehmers korrespondiert die Verpflichtung des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer eine entsprechende Versorgungszusage zu erteilen. Der Arbeitgeber wird einem gesetzlichen Kontrahierungszwang unterworfen.

Hinsichtlich der Gestaltung der Versorgungszusage obliegt dem Arbeitgeber bei der Auswahl des Durchführungsweges die Entscheidungsprärogative, soweit er sich innerhalb der kapitalgedeckten versicherungsförmigen Durchführungswege bewegt. Er kann, wenn es zu keiner einvernehmlichen Einigung kommt, darüber hinaus einseitig den externen Versorgungsträger, die Art der Zusage und mittelbar den angebotenen Leistungskatalog bestimmen.

In dieser Arbeit soll insbesondere der Frage nachgegangen werden, ob der Arbeitgeber im Rahmen der Auswahl bestimmten Kriterien genügen muss und inwieweit die Auswahlentscheidung gerichtlich überprüfbar ist. Dabei wird zu berücksichtigen sein, dass der Arbeitnehmer besonders schutzwürdig ist, da es um die versorgungswirksame Anlage seines Arbeitsentgelts geht. Dem gegenüber steht die unternehmerische Freiheit des Arbeitgebers, deren Einschränkung zu sozialen Zwecken nicht unverhältnismäßig sein darf.

Zunächst wird zu bestimmen sein, wie groß die dem Arbeitgeber durch die Auswahlentscheidung zukommende Gestaltungsmacht unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben ist. Nach dem Gesetzeswortlaut kann der Arbeitgeber nur innerhalb der versicherungsförmigen Durchführungswege frei wählen. In diesen Durchführungswegen sorgen bereits versicherungsaufsichtsrechtliche Regelungen für einen gewissen Standard. Auch das Versicherungsvertragsrecht im Deckungsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Versicherung wirkt mittelbar zum Schutz des Arbeitnehmers. Darüber hinaus sichern Normen des Betriebsrentengesetzes die Rentabilität und Werthaltigkeit der versorgungswirksamen Anlage. Schließlich unterliegen sowohl das Deckungs- als auch das Valutaverhältnis den Schranken des allgemeinen Zivilrechts, insbesondere der AGB-Kontrolle, die u.a. eine unangemessene Benachteiligung des Vertragspartners nicht zulässt.

Zu untersuchen wird weiter sein, ob der Arbeitgeber innerhalb des so ermittelten gesetzlichen Rahmens seine Gestaltungsmacht frei ausüben darf oder ob der Schutz des Arbeitnehmers darüber hinausgehende Restriktionen gebietet. Als Rechtsgrundlagen für eine weitere Kontrolle der Arbeitgeberentscheidung kommen insbesondere Gesichtspunkte des billigen Ermessens (§ 315 BGB) und vertragliche Nebenpflichten (§ 241 Abs. 2 BGB) in Betracht. Beide Rechtsgrundlagen haben gemeinsam, dass sie einen individuellen Maßstab begründen, der an die Umstände des Einzelfalls und die adäquate Berücksichtigung der widerstrebenden Interessen anknüpft. Im Ergebnis scheint es gerechtfertigt, an ein großes Unternehmen mit einer qualifizierten Personalabteilung einen anderen Maßstab anzulegen als an einen Kleinbetrieb.