

**Tagung des Forums
“betriebliche Altersversorgung”
am 20.06.2023 im Hause des
BWV München**

Informationsmappe zu den Referenten\innen

INHALT	1
PETER KLOTZKI	2
BERUFLICHER WERDEGANG	2
TITEL: DIE FACHKRÄFTERRENTE – DAS AVISIERTER SOZIALPARTNERMODELL DER FREIEN BERUFE	3
DR. TIMO BERNAU	4
BERUFLICHER WERDEGANG	4
TITEL: BERÜCKSICHTIGUNG VON ESG BEIM VERTRIEB VON FONDSGEBUNDENEN POLICEN IM KONTEXT DER OFFENLEGUNGSVERORDNUNG	4
PHILIPPE LORENZ	5
BERUFLICHER WERDEGANG	5
TITEL: BERÜCKSICHTIGUNG VON ESG BEIM VERTRIEB VON FONDSGEBUNDENEN POLICEN IM KONTEXT DER OFFENLEGUNGSVERORDNUNG	5
WOLFGANG DEMMERICH	6
BERUFLICHER WERDEGANG	6
TITEL: MIRA DIGITAL SUITE (MDS) - DIE SMARTE ANTRAGS- UND LEISTUNGSPRÜFUNG FÜR DIE LEBENSVERSICHERUNG	7
DR. FERDINAND HELMER	8
BERUFLICHER WERDEGANG	8
TITEL: RÜCKGEDECKTE PENSIONSZUSAGEN IN DER HANDELSBILANZ – RECHNUNGSLEGUNGSHINWEIS IDW RH FAB 1.021	8
MARKUS KLINGERE	9
BERUFLICHER WERDEGANG	9
TITEL 1: GARANTIERTE RENTENFAKTOREN IM FOKUS DER RECHTSPRECHUNG	10
TITEL 2: NACHWEISGESETZ: EINMALIGE SCHRIFTFORM MIT DEM OPTIONSMODELL	11



Rechtsanwalt
Peter Klotzki
 Hauptgeschäftsführer

Bundesverband der Freien Berufe e. V.
 (BFB)
 Reinhardtstraße 34
 10117 Berlin
 Telefon: +49 30 28 44 44 - 21
 Fax:
 Mobil: +49 172 923 23 43
 E-Mail: peter.klotzki@freie-berufe.de
 www: freie-berufe.de

Beruflicher Werdegang

- Seit März 2019 Hauptgeschäftsführer des Bundesverbandes der Freien Berufe e. V.
- 2009–2019 Geschäftsführer Kommunikation des Verbands Deutscher Zeitschriftenverleger (VDZ)
- 2004–2009 Leiter der Pressestelle des Arbeitgeberverbands Gesamtmetall
- 1999–2004 Stellvertretender Pressesprecher/Redenschreiber Arbeitgeberpräsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)
- 1999 Zulassung als Rechtsanwalt
- 1997–1999 Pressereferent des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH)
- 1988–1994 Assistent von MdB Werner Zywietz (FDP)
- 1993–1996 Referendariat, 2. Staatsexamen
- 1986–1992 Studium der Rechtswissenschaften an der Rheinischen Friedrich-Wilhelm-Universität Bonn, 1. Staatsexamen
- 1985–1987 Grundstudium der Geschichts- und Politischen Wissenschaften an der Rheinischen Friedrich-Wilhelm-Universität Bonn
- 1983–1984 Wehrdienst als Redaktionssoldat im Bundeswehr-Hörfunk/Psychologische Verteidigung, PSV Btl. 801 in Clausthal-Zellerfeld

Sonstiges

- geb. am 12. September 1964 in Wissen/Sieg, verheiratet, zwei Töchter
- Seit 2022 Botschafter der Initiative „Schule für morgen“ sowie im Beirat der Initiative „Pro Bildung Schule“
 Vorsitzender der Gesellschafterversammlung der Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung (SBB)
 Mitglied im Kuratorium des Senioren Experten Service (SES)
 Mitglied im Beirat von „BESSER“ (Barrierefrei Existenzgründen.
 Selbständig und Erfolgreich im Erwerbsleben mit Behinderung)
- Seit 2021 Mentor im Programm LeadME der Deutschlandstiftung Integration
- Seit 2020 Alt. Vorsitzender des Hauptausschusses der Verwaltungsberufsgenossenschaft (VBG)
- Seit 2019 Mitglied im Beirat des Verbandes der Bürgschaftsbanken (VDB)
 Mitglied der Vertreterversammlung der Deutschen Apotheker- und Ärztebank (apoBank)
- Seit 2013 Mentoren- und Lehraufgaben

Titel: Die FachkräfteRente – das avisierte Sozialpartnermodell der Freien Berufe

Die Informationen, wie hier dargestellt, finden Sie unter folgendem Link:

https://fachkraefterente.de/application/files/2116/8319/1516/FKR_Kompakt_040523.pdf

Ein ausführliche Darstellung finden Sie unter folgendem Link:

https://fachkraefterente.de/application/files/6116/8319/1516/FKR_Broschure_Alles_auf_einen_Blick_040523.pdf

1. Ihre Meinung ist gefragt

Der BFB hat eine Initiative aus dem Mitgliederkreis aufgenommen und ist in einen breiten Meinungsaustausch mit den Mitgliedern eingestiegen, um ein neues Modell für die betriebliche Altersversorgung der Fachkräfte in den Freien Berufen zu schaffen: die »FachkräfteRente«. Dieser Prozess soll alle Mitgliedsorganisationen in die Lage versetzen, einen fachlich fundierten Beschluss auf der BFB-Mitgliederversammlung im Juni 2023 zu fassen.

2. Fachkräftegewinnung und -bindung unterstützen

Zweck der FachkräfteRente ist es, eine wirkungsvolle betriebliche Zusatzleistung zu schaffen, um damit die Attraktivität der Arbeitsplätze bei Freiberuflern in einem immer härteren Kampf um Fachkräfte zu erhöhen. Die FachkräfteRente soll so die Gewinnung und Bindung qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen.

3. Sichtbarkeit steigern

Zugleich werden mit dem konzertierten Auftreten der Freien Berufe die Sichtbarkeit und die Bedeutung des Wirtschaftszweigs der Freien Berufe gestärkt.

4. Betriebliche Altersvorsorge neu denken

Die FachkräfteRente orientiert sich an dem Muster eines Sozialpartnermodells nach dem Betriebsrentenstärkungsgesetz. Es handelt sich um eine neue Form der betrieblichen Altersversorgung. Sie hat eine tarifvertragliche Grundlage und erlaubt es den Arbeitgebern, ihre Beitragshöhe und damit ihre Kostenbelastung genau festzulegen. Da nur eine genau definierte Beitragsleistung versprochen wird, sprechen die Experten von einer »reinen Beitragszusage«.

5. Zentrales Anliegen der Bundesregierung aufgreifen

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales befürwortet das Vorhaben und hat bereits angekündigt, im Jahr 2023 die benötigten gesetzlichen Lockerungen vorzunehmen, damit alle Gattungen der Freien Berufe ein einheitliches, gemeinsames Modell nutzen können. Andere Wirtschaftszweige entwickeln vor dem Hintergrund des immer gravierenderen Fachkräftemangels jeweils eigene Sozialpartnermodelle. Sollten freiwillige Sozialpartnermodelle allerdings nur in ungenügender Zahl umgesetzt werden, ist denkbar, dass die Bundesregierung verpflichtende Einheitsverfahren gesetzlich verankert, was natürlich die Gestaltungsspielräume gerade für die Freien Berufe gegenüber einer selbst verwalteten und ausgestalteten FachkräfteRente deutlich einschränken würde.

6. Keine Risiken für den Arbeitgeber

Der Vorteil dieser neuen Zusageform der »reinen Beitragszusage« in der betrieblichen Altersversorgung besteht darin, dass der Arbeitgeber über die versprochene Beitragszahlung keinerlei weitere Zahlungsverpflichtung oder gar Haftung übernimmt, wie das lange für die betriebliche Alterssicherung gegolten hat.

7. Renditechancen verbessern

Die abgeführten Beiträge werden bei einem Versorgungsträger angelegt. Da es keine Leistungsgarantien gibt, gelten für die Anlageform auch die strengen Anlagerichtlinien des Versicherungsaufsichtsrechts nicht. Das wiederum erlaubt eine langfristige, chancenorientierte und dennoch risikoarme Kapitalanlage bei gleichzeitig niedrigem Verwaltungsaufwand. Die Kombination aus deutlich niedrigeren Kosten und vorteilhafterer Kapitalanlage lässt nach Experteneinschätzungen bei gleichem Beitragsaufwand deshalb wesentlich höhere Renten als bei bisherigen, traditionellen Formen der Altersversorgung und vor allem gegenüber Direktversicherungsmodellen erwarten.

A professional headshot of Dr. Timo Bernau, a man with a beard and short hair, wearing a dark blue suit jacket over a light-colored shirt.The logo for GSK Stockmann, featuring the letters 'GSK' in a large, teal, sans-serif font, with 'STOCKMANN' in a smaller, teal, sans-serif font below it.

Rechtsanwalt
**Dr.
Timo Bernau**
Partner

GSK Stockmann
Karl-Scharnagl-Ring 8
80539 München
Telefon: +49 89 288174-54
Fax:
Mobil:
E-Mail: timo.bernau@gsk.de
www: gsk.de

Beruflicher Werdegang

- Rechtsanwalt bei GSK Stockmann seit 2009
- Tätigkeit in einer internationalen Großkanzlei im Sektor Financial Services seit 2007
- Zugelassen als Rechtsanwalt in 2007
- Promotion an der JLU Gießen
- Studium der Rechtswissenschaft und Ökonomie an der London School of Economics
- Studium der Rechtswissenschaften an der JLU Gießen

Tätigkeitsschwerpunkte

- Beratung von Banken, Finanz- und Zahlungsdienstleistern sowie FinTechs zu allen aufsichtsrechtlichen Fragen
- Beratung von institutionellen Anlegern zur Kapitalanlage
- Aufsatz von Kapitalanlageprodukten wie Investmentfonds, Verbriefungen, Anleihen und strukturierten Finanzierungen
- Beratung von Versicherungen und InsurTechs zu allen versicherungsaufsichtsrechtlichen Fragen
- Kapitalmarktrechtliche Compliance

Auszeichnungen

- Empfohlener Anwalt im Bereich „Finanzmarktaufsicht“, „Fintech“ sowie „Investmentfonds“ (The Legal 500 2022)
- Empfohlener Anwalt im Bereich „Finanzmarktaufsicht“ sowie „Fintech“ (The Legal 500 2021)

Titel: Berücksichtigung von ESG beim Vertrieb von fondsgebundenen Policen im Kontext der Offenlegungsverordnung

gemeinsamer Vortrag mit Herrn Philippe Lorenz (siehe dort)



GSK
STOCKMANN

Rechtsanwalt

Philippe Lorenz

Local Partner

GSK Stockmann

Karl-Scharnagl-Ring 8
80539 München

Telefon: +49 89 288174-662

Fax:

Mobil:

E-Mail: philippe.lorenz@gsk.de

www: gsk.de

Beruflicher Werdegang

- Rechtsanwalt bei GSK Stockmann seit 2015
- Secondment bei GSK Luxembourg SA (2016)
- Mehrjährige Tätigkeit als Syndikusanwalt in einer deutschen Großbank in der rechtlichen Beratung des Investmentbankings
- Zugelassen als Rechtsanwalt in 2012
- Referendariat am OLG München, mit Stationen in einer internationalen Großkanzlei und der Rechtsabteilung einer deutschen Großbank
- Wissenschaftliche Mitarbeit in internationalen Großkanzleien im Gesellschaftsrecht
- Wissenschaftliche Mitarbeit an einem Lehrstuhl im Gesellschaftsrecht
- Studium an den Universitäten Bayreuth und München

Tätigkeitsschwerpunkte

- Bank- und Finanzaufsichtsrecht und Bank- und Kapitalmarktrecht
- MiFID II, Sustainable Finance und Finanzvertriebsrecht
- Digitalisierung, Blockchain und Tokenisierung
- FinTech-Beratung
- InsurTech-Beratung

Titel: Berücksichtigung von ESG beim Vertrieb von fondsgebundenen Policen im Kontext der Offenlegungsverordnung

gemeinsamer Vortrag mit Herrn Dr. Timo Bernau (siehe dort)



Munich RE

The Munich RE logo features the company name in a bold, blue, sans-serif font, followed by a stylized graphic of horizontal blue lines of varying lengths, resembling a modern architectural structure or a stack of papers.

Dipl.-Betriebsw. (FH)

**Wolfgang
Demmerich**

Business Development
Manager

munich re – Münchener
Rückversicherungs-Gesellschaft AG

Königinstraße 107
80802 München

Telefon: +49 89 3891 3647

Mobil: +49 160 9648 3440

E-Mail: WDemmerich@munichre.com

www: munichre.com

Beruflicher Werdegang

Wolfgang Demmerich ist Business Development Manager im Team Digital Services der Munich Re und ist verantwortlich für die Vermarktung der MIRA Digital Suite in Europa.

Sein Ausbildungshintergrund sind die Betriebswirtschaft und die Informatik. Der berufliche Einstieg erfolgte 1998 in die SAP AG, in der er die folgenden 10 Jahre den Aufbau des Lösungsportfolios für Versicherungen in unterschiedlichen, vertriebsnahen Funktionen begleitete. Nach drei Jahren in der Unternehmensberatung führte ihn sein Weg 2011 in die Münchener Rück Gruppe, wo er sich seitdem auf die Digitalisierungs- und Automatisierungsmöglichkeiten in der Antrags- und Leistungsprüfung fokussiert.

Titel: MIRA Digital Suite (MDS) - die smarte Antrags- und Leistungsprüfung für die Lebensversicherung

Wer als Lebensversicherer die Chancen der Digitalisierung nutzen will, gestaltet seine Prozesse und Services durchgängig digital. So die Theorie. In der Praxis klaffen speziell in der Antrags- und Leistungsprüfung noch große Digitalisierungslücken. Schließen lassen sie sich mit den innovativen digitalen Services aus der MIRA Digital Suite – modular und auf Abruf als Software as a Service.

Mit den digitalen Services in der MIRA Digital Suite erhöhen Sie das Tempo und die Qualität Ihrer Geschäftsprozesse in der Antrags- und Leistungsprüfung. Denn die Werkzeuge setzen dort an, wo es noch erhebliche Digitalisierungs-lücken gibt: bei der Antragserfassung und -prüfung am Point of Sale etwa, wenn Risikofragen an Antragsteller oder Arztberichte erforderlich sind sowie bei der Prüfung der Ansprüche im Leistungsfall.

Gut zu wissen: Die Services der MIRA Digital Suite decken nahezu das gesamte Spektrum der Lebensversicherung ab. Bewerten lassen sich damit neben medizinischen Risiken auch finanzielle Risiken, Freizeit- und Auslandsrisiken.

Die Bandbreite der Produkte deckt alle großen Geschäftsfelder ab: Risiko-Leben, Berufsunfähigkeit, Erwerbsunfähigkeit, Grundfähigkeit, Critical Illness. Zudem können Sie jedes Service-Modul auch einzeln und unabhängig von den anderen nutzen.

Das zeitraubende Aufstellen und Pflegen eigener Regeln für die Risikoprüfung entfällt. Stattdessen nutzen Sie die Module direkt auf Abruf – als Software as a Service. So ersparen Sie sich eigene Software-Entwicklungen und den Aufbau einer teuren IT-Infrastruktur. Stattdessen profitieren Sie von Lösungen, die flexibel und intelligent auf Ihr Business abgestimmt und fachlich stets auf neuestem Wissensstand sind. Dafür sorgt Munich Re ebenso wie für die Einhaltung höchster Datenschutz- und Sicherheitsstandards.

Mit der MIRA Digital Suite kann der Erstversicherer seine eigenen Daten umfangreich auswerten und analysieren. Durch das strukturierte Datenformat ist Munich Re in der Lage, die Daten über einen gesamten Markt zu aggregieren und KI-basierte Modelle für weiter gehende Datenanalysen zur Verfügung zu stellen. Von den Ergebnissen profitieren alle Anwender der MIRA Digital Suite.



NEUBURGER & PARTNER GMBH
WIRTSCHAFTSMATHEMATIK | BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG

Dipl. Phys., M. Sc.
**Dr. rer. nat.
Ferdinand
Helmer**

Partner, Geschäftsführer
VSE GmbH

Prof. Dr. E. Neuburger & Partner
Lutzstr. 2
80687 München
Telefon: +49 89 15812045
Fax:
Mobil:
E-Mail: helmer@neuburger.com
www: neuburger.com

Beruflicher Werdegang

Herr Dr. Helmer ist seit 2006 als versicherungsmathematischer Sachverständiger bei Neuburger & Partner tätig und seit 2012 Partner der Gesellschaft.

Ferner ist Herr Dr. Helmer Geschäftsführer der VSE Prof. Dr. E. Neuburger Versicherungsmathematische Softwareentwicklung GmbH.

Qualifikationen:

Herr Dr. Helmer ist Mitglied der Deutschen Aktuarvereinigung (DAV) und des Instituts der Versicherungsmathematischen Sachverständigen für Altersversorgung (IVS).

Herr Dr. Helmer verantwortet bei Neuburger und Partner den Bereich "Softwareentwicklung und IT-Dienstleistungen".

**Titel: rückgedeckte Pensionszusagen in der Handelsbilanz –
Rechnungslegungshinweis IDW RH FAB 1.021**



Diplom-Betriebswirt (FH)

Markus Klinger

Leiter des Forums
betriebliche
Altersversorgung der VVB
sowie Münchner AK bAV

VVB

Dachstrasse 23
81243 München

Telefon: +49 (89) 212 69 136

Fax:

Mobil: +49 (172) 201 44 68

E-Mail: Markus.Klinger@vvb-alumni.de

www: vzb-alumni.de

Beruflicher Werdegang

Berufserfahrung

Seit 05/2008	WWK Lebensversicherung <i>Fachliche Projektleitung Pensionsfonds 3.66 sowie Referent für Grundsatzfragen</i>
04/2002 – 04/2008	Schweizerische Rentenanstalt, Niederlassung für Deutschland <i>01/2004 – 04/2008 Betreuung Top Key Accounts, insbes. große bAV-Beratungsgesellschaften</i> <i>04/2002 – 12/2003 Betreuung der Maklerorganisation als Spezialist</i>
01/2001 – 03/2002	Standard Life Versicherung, Zweigniederlassung Deutschland <i>Fachkoordination beim Markteintritt bAV in Deutschland</i>
07/1997 – 12/2000	Alte Leipziger Lebensversicherung <i>01/1998 – 12/2000 Produktmanagement bAV</i> <i>07/1997 – 12/1997 Erstellung von bAV-Angeboten</i>
01/1990 – 08/1990	Berlinische Leben <i>Unterstützung bei versicherungsmathematischen Fragestellungen</i>

Studium

10/1992 – 07/1996	Fachhochschule Köln , Fachbereich Versicherungswesen Schwerpunkte im Hauptstudium: Leben / bAV, Versicherungsmathematik, Europapolitik Diplomprüfung: Abschluß als Diplom-Betriebswirt (FH)
-------------------	--

Besondere Aktivitäten

Aufsätze	diverse Aufsätze in folgenden Fachzeitschriften BetrAV (aba), Der Betrieb, LBAV von Pascal Bazzazi, Portfolio Institutionell, institutional-money, Versicherungsbetriebswirt vb
Lehrtätigkeit	bis 2014 Dozent an der Deutschen Versicherungsakademie (DVA) Studium zum / zur Spezialist:in betriebliche Altersversorgung
Vereine	VVB - Vereinigung der Versicherungsbetriebswirte e.V. – Fachkreisleiter bAV aba - Arbeitsgemeinschaft für bAV e.V. – Mitglied dvfw - Deutscher Verein für Versicherungswissenschaft e.V. - Mitglied
Arbeitskreise	Münchner Arbeitskreis bAV – Gründer und Moderator Arbeitskreis der Versicherer-Pensionsfonds

Titel 1: garantierte Rentenfaktoren im Fokus der Rechtsprechung

Die Urteile zur Abänderlichkeit der Rentengarantiefaktoren in den Urteilen zur Treuhänderklausel gegen die Zurich und Allianz erfahren derzeit eine hohe Aufmerksamkeit (LG Köln 26 O 12/22 u. LG Stuttgart 53 O 214/22). Es stellt sich die Frage, inwieweit ein Versicherer, aber auch ein Arbeitgeber die alternative Abweichung von zugesagten Rentengarantiefaktoren vereinbaren kann (Änderungsklausel).

Die Direktversicherung erfordert aus steuerlichen Gründen eine Rentenzusage. Aus dem Unmittelbarkeitserfordernis der BOLZ ergibt sich, dass zum Zusagebeginn (Abschlusszeitpunkt) ein garantierter Rentenfaktor bestimmt werden muss. Im Markt sind nicht selten Konstruktionen anzutreffen, die den Versicherer zu Rentenbeginn alternativ die dann aktuellen Rechnungsgrundlagen anwenden lassen. Zudem kommen die nun in Frage gestellten Treuhänderklauseln häufig vor. Ebenfalls sind Rückdeckungsversicherungen von solchen Gestaltungen getroffen.

Das Bundesarbeitsgericht (Urteile v. 17.01.23 – 3 AZR 220/22 u. 3 AZR 501/21) und der Bundesfinanzhof (Urteil v. 6.12.22 – IV R 21/19) tragen zur Diskussion um Änderbarkeit von Rentenfaktoren bei.

Die genutzten Vokabeln sind unterschiedlich: Treuhänderklausel (§ 263 VVG), Änderungsvorbehalt (§ 308 Nr. 4 BGB), Ersetzungsbefugnis (facultas alternativa), Wahlrecht (§ 263 Abs. 2 BGB) oder Widerrufsvorbehalt, um nur einige zu nennen. Es geht aber alles in dieselbe Richtung. Unter welchen Voraussetzungen und in welcher Weise und Tiefe kann der Versicherer oder Arbeitgeber in die versprochene Leistung eingreifen?

Es ist zu unterscheiden, ob **mit** genannten Rechtfertigungsgründen (Treuhänderklausel, Vorbehalte) eine Leistung herabgesetzt werden kann oder ein alternativ genannter Wert vom Versicherer oder Arbeitgeber gezogen werden kann **oder** dies **ohne** weitere Rechtfertigung auch einseitig vom Arbeitgeber bestimmt werden kann (Ersetzungsbefugnis, Wahlrecht).

Die neue Rechtsprechung ergänzt die alte arbeitsgerichtliche Rechtsprechung zur 3-Stufen-BAG-Regelung und zur Feststellung einer Fehlentwicklung.

Es zeichnet sich ab, dass im Arbeitsrecht die Kapitalanlage, Biometrie und der Anstieg der Entgeltentwicklung nicht als Rechtfertigung einer Absenkung anerkannt werden. Im Versicherungsrecht wird ebenfalls die Kapitalanlage nicht als Absenkungsgrund anerkannt, scheinbar aber biometrische Veränderungen. Für die Unterschiede im Versicherungs- und Arbeitsrecht kann aber die Durchgriffshaftung die Lücke schließen.

Die Sachlage wird ausführlich dargestellt und diskutiert.

Titel 2: Nachweisgesetz: einmalige Schriftform mit dem Optionsmodell

Das Nachweisgesetz hemmt Fortschritte in der Digitalisierung, weil die erstmalige Aufsetzung und jede Änderung die Schriftform mit eigenhändiger Unterschrift verlangt.

Während es ein „Verweisungsprivileg“ im Kollektivarbeitsrecht gibt, wird im Individualarbeitsrecht – auch bei Versorgungsordnungen zu Gesamtzusagen – ein erheblicher Aufwand erzeugt. Schwierig wird es vor allem bei sich ständig ändernden Entgeltumwandlungen und Stufenzusagen (nach Gruppenzugehörigkeit).

Der Vortrag basiert auf dem Aufsatz „Nachweisgesetz – einmalige Schriftform mit dem Optionsmodell“ in BetrAV 07/2022 S. 550 ff. Mit dem Vortrag möchte ich auf das Optionsmodell aufmerksam machen, das die Schriftform mit eigenhändiger Unterschrift selbst bei Entgeltumwandlung auf einen einmaligen formgebundenen Nachweis zu Beginn des Arbeitsverhältnisses bzw. bei Neueinführung eines Versorgungsmodells reduziert. Damit kann quasi mit dem Privileg im Kollektivrecht gleichgezogen werden.

Das Optionsmodell beruht auf der Trennung zwischen schriftlichen Nachweispflichten und formfreiem schuldrechtlichen Vertrag, also einer Trennung zwischen Informationspflichten (Transparenz und Vorhersehbarkeit) und Vertrag.

Es beruht auf dem Gedanken von Abrufverträgen wie z.B. Gas-, Strom- oder Telefonverträgen. Die Menge der Abnahme von Strom und Gas kann einseitig vom Kunden bestimmt werden. Die Zustimmung dazu liegt vorab vor. So kann auch einer Entgeltumwandlung vorab zugestimmt werden, die Rahmenbedingungen sind vorab festgelegt, Optionen wie z.B. Höhe der EU und welche Leistungsarten werden einseitig vom Arbeitnehmer bestimmt und somit abgerufen.

Für die Bestimmungen des Nachweisgesetzes (Transparenz und Vorhersehbarkeit) spielt es keine Rolle, wenn gemäß Schuldrecht die Zustimmung des Arbeitnehmers zur bAV und zur Willenserklärung des Erlassvertrages in Form des Gehaltsverzicht erst zum Umwandlungszeitpunkt erfolgt.

Bei einer Trennung von Information und Schuldvertrag könnte der Wortlaut Vertrag stören. Dazu gibt es aber drei Auslegungshilfen. Während die Arbeitsbedingungen-Richtlinie von Aspekten des Arbeitsverhältnisses spricht, ist der Wortlaut im Nachweisgesetz „Vertragsbedingungen“. Hier muss jedoch eine richtlinienkonforme Auslegung erfolgen.

Bei schuldrechtlichen Abrufvertrag werden die Rechte als Optionen eingeräumt, die Zustimmung erfolgt vorab. Bei der Entgeltumwandlungsvereinbarung handelt es sich dann nicht mehr um einen eigenständigen Vertrag. Das ist das Wesen eines Abrufvertrages.

Das Bundesarbeitsgericht eilt mit seinem Urteil v. 08.03.2022 – 3 AZR 361/21 in der Auslegung zur Hilfe. Es hatte im Kontext der Übergangsregelung des § 26a BetrAVG entschieden, dass der Arbeitgeber selbst bei einer erforderlichen Umsetzung durch Einzelvertrag (Entgeltumwandlungsvereinbarung) nicht berechtigt sei, von den kollektiven Regelungen abzuweichen. Insofern sah er die Entgeltumwandlungsvereinbarung nicht als selbstständigen Vertrag an, ebenso wie der Abruf bei einem Abrufvertrag.

Im Nachweis sind somit für die Vorhersehbarkeit einmalig die wesentlichen Bestimmungen des Versorgungswerkes mit seinem Rahmen und seinen Optionen schriftlich mit eigenhändiger Unterschrift festzuhalten und dem Arbeitnehmer zu übergeben. In der Versorgungsordnung kann der Abrufvertrag mit allen Leistungsbestimmungen und Störfallregelungen formfrei vereinbart werden. Die abgerufenen Optionen wie die EUV können unter diesen Bedingungen ebenso formfrei erfolgen.