



Interview mit Burkhard Fabritius, MBA

Personalmagazin: Warum werden Unternehmen immer wieder mit Klagen ehemaliger Mitarbeiter konfrontiert, die eine höhere Betriebsrente verlangen – und wie lässt sich dieses Risiko minimieren?

Burkhard Fabritius: Oft stehen Unternehmen unerwartet vor Klagen ehemaliger Mitarbeiter, die nach Renteneintritt eine höhere Betriebsrente fordern, als ihnen gewährt wurde. Zunächst ist es wichtig, solche Klagerisiken möglichst im Vorhinein zu erkennen. Bestehende und ehemalige Versorgungswerke sollten anhand der aktuellen Rechtsprechung danach bewertet werden, welche Risiken sie beinhalten. Viele Regelungen aus alten Versorgungsordnungen sind zwischenzeitlich aufgrund von Rechtsprechungs- oder Gesetzesänderungen unwirksam. Wenn größere Mitarbeitergruppen betrof-

fen sind, müssen entsprechende Risiken bereits bei der Erstellung der Jahresabschlüsse berücksichtigt werden. Auch bei Unternehmenstransaktionen können derartige Versorgungsfragen aufkommen, daher ist es zu empfehlen, proaktiv tätig zu werden und Risiken zu minimieren. Viele Themen, etwa Unklarheiten in den Versorgungsordnungen, kann man noch durch ergänzende oder klarstellende Regelungen mit dem Betriebsrat heilen. Auch kann man erkannte Risiken im Rahmen von Ausscheidensvereinbarungen regeln. Voraussetzung für all dies ist, dass die Risiken überhaupt bekannt sind, weshalb immer mehr Unternehmen dazu übergehen, ihre Versorgungssysteme systematisch darauf zu prüfen, ob und welche Risiken sich mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit ergeben und verwirklichen können.

Wie ist in diesem Zusammenhang die Entgelttransparenzrichtlinie zu sehen?

„Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ – dieser jahrzehntealte Schlachtruf ist in Deutschland schon seit den Fünfzigerjahren gesetzlich verankert und gewinnt mit der Umsetzung der europäischen Entgelttransparenzrichtlinie weiter an Bedeutung. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen bei ihrer Vergütung nicht wegen ihres Geschlechts benachteiligt werden. Dies gilt nicht nur für identische Tätigkeiten, sondern auch für gleichwertige Tätigkeiten. Dieser Aspekt rückt mit Blick auf die Umsetzung der europäischen Entgelttransparenzrichtlinie immer mehr in den Fokus – auch der Rechtsprechung, die sich mit einer wachsenden Anzahl entsprechender Klageverfahren konfrontiert sieht. Sofern nicht nur das Gehalt als solches, sondern auch die Altersversorgung von dem Gehalt abhängt und

Mitarbeiter aus Gleichheits- oder Gleichbehandlungsgrundsätzen höhere Gehälter beanspruchen, kann auch dies auf die Versorgungssysteme durchschlagen. Unternehmen sollten daher frühzeitig prüfen, ob ihre Vergütungs- und Versorgungsordnungen rechtssicher sind und etwaige Risiken proaktiv minimieren.

Viele Unternehmen setzen verstärkt auf die betriebliche Altersversorgung (bAV), um Fachkräfte zu gewinnen und langfristig zu binden. Doch oft sind die Angebote komplex und für Arbeitnehmende schwer verständlich. Wie können Unternehmen ihre bAV attraktiver gestalten?

Die bAV ist ein wichtiges Instrument zur Fachkräftebindung, entfaltet ihre Wirkung jedoch nur, wenn sie verständlich und rechtssicher ausgestaltet ist. Unternehmen sollten ihre Versorgungsordnungen regelmäßig daraufhin überprüfen, ob sie hinreichend transparent, in sich widerspruchsfrei und nach aktueller Rechtsprechung wirksam sind. Unklare oder unvollständige Regelungen können zu Streitigkeiten führen, etwa über die Höhe der Ansprüche oder Anpassungsverpflichtungen. Eine verständliche und rechtssichere Gestaltung beginnt mit klaren Leistungszusagen, einer nachvollziehbaren Berechnungsgrundlage und der Möglichkeit zur individuellen Beratung. Digitale Systeme zur Simulation von Versorgungsleistungen erhöhen die Transparenz. Zudem sollten Anpassungsklauseln regelmäßig überprüft und – soweit zulässig – mit dem Betriebsrat abgestimmt werden. Eine strukturierte und verständliche bAV kann so nicht nur Haftungsrisiken reduzieren, sondern auch die Attraktivität des Unternehmens als Arbeitgeber nachhaltig stärken. ■

„Viele Regelungen aus alten Versorgungsordnungen sind mittlerweile unwirksam.“