



Newsletter

Gewerbe Januar 2021

## Rechtsschutz und Haftung

Unser Gewerbenewsletter im Januar dreht sich rund um die Themen Rechtsschutz und Haftung. Zum einen stellen wir Ihnen die gewerbliche Rechtsschutzversicherung vor und geben Tipps für den Falle eines Abschlusses. Zum anderen erklären wir Ihnen, was es mit der neuen Haftungsbegrenzung für Betriebsrenten auf sich hat.

## Die gewerbliche Rechtsschutzversicherung



Sie sind nicht streitlustig? Das glauben wir Ihnen natürlich. Dennoch kommen Rechtstreitigkeiten im gewerblichen Bereich häufiger vor. Denken Sie zum Beispiel an Streitigkeiten mit einem abgelehnten Bewerber oder einem gekündigten Mitarbeiter, an Meinungsverschiedenheiten bei ausstehenden Forderungen, Nachforderungen aus einer Betriebsprüfung oder an Schadenersatzprozesse. Das Problem: insbesondere bei einer gerichtlichen Auseinandersetzung entstehen oft hohe Kosten, die im schlimmsten Fall existenzbedrohend sein können. Mit einer gewerblichen Rechtsschutzversicherung schützen Sie sich vor den finanziellen Folgen eines Rechtsstreits.

### **Was ist versichert?**

Versichert sind bei einer gewerblichen Rechtsschutzversicherung Sie als Firmeninhaber sowie Ihre Mitarbeiter in Ausübung ihrer Tätigkeit für die Firma. Zu den versicherbaren Leistungen zählen unter anderem:

- Rechtsschutz für Firmen und Selbstständige
- Verkehrs-Rechtsschutz
- Privat-Rechtsschutz für den Inhaber/GF
- Rechtsschutz für Eigentümer, Mieter und Vermieter
- Fahrer-Rechtsschutz
- Versicherungs-Vertragsrechtsschutz

### **Welche Kosten werden übernommen?**

Im Schadenfall übernimmt der Versicherer die Kosten und Kostenvorschüsse, die notwendig sind, um Ihr rechtliches Interesse zu wahren. Dazu gehören die Kosten des Anwalts, die Gerichtskosten inklusive der Entschädigung für Zeugen und Sachverständige sowie die Kosten des Prozessgegners, soweit Sie diese tragen müssen. Bevor Sie sich aber für eine Rechtsschutzversicherung entscheiden, sollten Sie einige Dinge beachten. Wir haben Ihnen dafür vier Tipps zusammengestellt:

### **Tipps:**

1. Nicht alle Policen umfassen alle Bausteine im gleichen Umfang. Deswegen sollten Sie **vor einem Abschluss genau prüfen**, welche Inhalte für Sie wichtig sind.
2. Beachten Sie, dass **nicht alle Leistungen versicherbar** sind. Das gilt beispielsweise für Baurechtsstreitigkeiten, Streitigkeiten aus dem Bereich des Familien-, Lebenspartnerschafts- und Erbrechtes oder für Kapitalanlagestreitigkeiten. Einzelne dieser Punkte können

gegebenenfalls über besondere Rechtsschutz-Bausteine gesondert versichert werden.

3. Der Umfang einer marktüblichen Rechtsschutzversicherung beinhaltet ausdrücklich keine Straftaten, die nur **vorsätzlich** begangen werden können (egal ob man schuldig oder unschuldig ist). Wenn Sie sich also vor den finanziellen Risiken bei einer strafrechtlichen Verfolgung schützen möchten, sollten Sie den Zusatzbaustein **Strafrechtsschutz** einschließen lassen. Dann werden auch die Honorare von Strafverteidigern übernommen, die oft vom Rechtsanwaltsvergütungsgesetz (RVG) abweichen.
4. Generell gilt: Bevor Sie einen Anwalt einschalten, sollten Sie immer **zunächst das Gespräch mit uns oder Ihrem Rechtsschutzversicherer suchen**. So können Sie im Vorfeld prüfen lassen, ob ein Rechtsstreit Aussicht auf Erfolg hat. Zudem lässt sich der Versicherungsumfang konkret abgrenzen und Sie erhalten ggf. eine verbindliche Deckungszusage.

Sie haben Interesse an einer gewerblichen Rechtsschutzversicherung oder möchten Ihre bestehende Rechtsschutzversicherung überprüfen lassen. Dann kommen Sie einfach auf uns zu. Wir beraten Sie gerne!

## Begrenzte Haftung in der bAV



Sie ermöglichen Ihren Arbeitnehmern eine betriebliche Altersversorgung (bAV) in Form einer Direktversicherung oder Pensionskasse? Dann haben wir eine gute Nachricht: die Arbeitgeberhaftung für die Versorgung wird begrenzt. Im Juni 2020 hat der Gesetzgeber die Vereinfachung der versicherungsvertraglichen Lösung beschlossen: das „Verlangen des Arbeitgebers“ innerhalb einer Drei-Monats-Frist nach Ausscheiden des Mitarbeiters entfällt vollständig. Damit wird die versicherungsvertragliche Lösung zum Standardfall.

Wenn Sie jetzt ein Fragezeichen vor sich sehen und feststellen, dass Ihnen weder das „Verlangen des Arbeitgebers“ noch die „versicherungsvertragliche Lösung“ bisher bekannt waren, sind Sie vermutlich in guter Gesellschaft.

### **Die Haftungsregeln bisher**

In der Vergangenheit sind Sie wahrscheinlich davon ausgegangen, dass Ihre Haftung für die Versorgungsleistung des Mitarbeiters im Rahmen der bAV endet, sobald Sie der Versicherung mitgeteilt haben, dass der Mitarbeiter das Unternehmen verlässt oder verlassen hat, egal aus welchem Grund. Schließlich läuft der Vertrag ja bei der Versicherung. Dies entsprach jedoch nie der geltenden Rechtslage. Gemäß § 2 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) hätten Sie zusätzlich innerhalb einer Frist von 3 Monaten nach Ausscheiden des Mitarbeiters sowohl dem Arbeitnehmer als auch der Versicherung mitteilen müssen, dass dem Mitarbeiter die Leistung aus dem Versicherungsvertrag zusteht (das ist die „versicherungsvertragliche Lösung“) und nicht Ihnen als Arbeitgeber. Diese Erklärung wäre das „Verlangen des Arbeitgebers“. Zudem hätten Sie als Arbeitgeber den Nachweis führen müssen, dass diese Erklärung – ähnlich wie bei einer Kündigung – dem Arbeitnehmer fristgerecht (innerhalb dieser Drei-Monats-Frist) zugegangen ist. Darüber hinaus hätte der Nachweis auch noch bis zum Ablauf der 30-jährigen Verjährungsfrist in der bAV aufbewahrt werden müssen. Und jetzt wird es interessant: haben Sie als Arbeitgeber diese Erklärung nicht abgegeben, dann greift nicht die versicherungsvertragliche Lösung (trotz des bestehenden bAV-Versicherungsvertrags), sondern stattdessen Ihre Subsidiärhaftung. Sie schulden Ihrem ausgeschiedenen Mitarbeiter dann nicht den Wert, den der Versicherungsvertrag zum Auszahlungstermin aufweist, sondern die sogenannte „Quotierung der Ansprüche“, die regelmäßig höher liegt als der Wert des bAV-Vertrags.

### **Die neuen Haftungsregelungen**

Aber das ist jetzt Vergangenheit: zum 24. Juni hat der Gesetzgeber beschlossen, dass die versicherungsvertragliche Lösung zum Standardfall wird und das „Verlangen des Arbeitgebers“ entfällt. Das gilt allerdings nur

für Direktversicherungen und Pensionskassenverträge mit beitragsorientierter Leistungszusage (BoLZ) und nicht für Beitragszahlungen mit Mindestleistung (BZML) ; für letztere bleibt es auch weiterhin bei der höheren Haftung.

### **Voraussetzungen**

Generell bleiben auch die sozialen Auflagen in § 2 Abs. 2 Nr. 1 – 3 BetrAVG erhalten:

- Der baV-Vertrag darf keine Beitragsrückstände aufweisen. Wenn doch müssen diese innerhalb der Drei-Monats-Frist nach Ausscheiden des Mitarbeiters ausgeglichen werden
- Die vom Versicherer gewährten Überschussanteile dürfen ausschließlich zu einer Verbesserung der Versicherungsleistung verwendet werden (und nicht z. B. zu einer Beitragsreduzierung)
- Der ausgeschiedene Mitarbeiter muss das Recht zur Fortsetzung des Versicherungsvertrags mit eigenen Beiträgen haben

Wird nur eine dieser Voraussetzungen nicht erfüllt, bleibt es ebenfalls bei der höheren Haftung des Arbeitgebers.

Gerade wenn aufgrund der wirtschaftlichen Lage infolge der Corona-Krise die Trennung von Mitarbeitern im Raum steht, sollten die versicherungsvertragliche Lösung, die sozialen Auflagen, die vorliegenden Vertragsformen (BoLZ oder BZML) und die Regelung der Unverfallbarkeit überprüft werden.

Hier helfen wir Ihnen gerne weiter, bitte sprechen Sie einfach unseren bAV-Spezialisten Rainer Tinkloh an (lv@evk-oberense.de; 02938 -978021) oder Ihren Kundenberater.