



## DSGVO und bAV – Wie passt das zusammen?

**Am 25. Mai 2018 läuft die zweijährige Übergangsfrist zur Einführung der EU-DSGVO ab. Die DSGVO betrifft unabhängig von Unternehmensgröße, -art, -umfang, -tätigkeit alle Unternehmen, die automatisiert personenbezogene Daten verarbeiten. Gerade in der betrieblichen Altersversorgung werden generell derartige Daten benötigt, da Einrichtung und Betreuung ohne diese schlicht nicht möglich sind.**

Grundsätzlich ist es für eine rechtskonforme Umsetzung erforderlich, dass diejenige Person, deren Daten genutzt beziehungsweise verarbeitet werden, über eine ausdrückliche und gesonderte Willenserklärung hierfür ihre vorherige Einwilligung erklärt.

### Arbeitgeber als Erfüllungsgehilfe

Markus Kirner, Rentenberater / Spezialist für die betriebliche Altersversorgung, Kanzlei Michaelis Rechtsanwälte Partnerschaftsgesellschaft

Anders verhält es sich jedoch vielleicht in der betrieblichen Altersversorgung. Bei der Entgeltumwandlung stellt der Arbeitgeber faktisch nur den Erfüllungsgehilfen des Arbeitnehmers dar, der zur Umsetzung des Rechtsanspruchs auf Entgeltumwandlung erforderlich ist. Tatsächlich beauftragt also der Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber, die Entgeltumwandlung umzusetzen. Dies geht eindeutig aus § 1a Abs. 1 Satz 1 BetrAVG hervor mit der dort getroffenen Formulierung „Der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber verlangen, dass ....“.

Zur Umsetzung dieses Verlangens wird zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber eine

gesonderte Vertragsgrundlage in Form einer Entgeltumwandlungsvereinbarung geschaffen. Hierüber berechtigt der Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber konsequenterweise auch zur Nutzung, Verarbeitung und in notwendigem Maße zur Weitergabe seiner Daten an Dritte, die der Arbeitgeber zur Umsetzung des Rechtsanspruchs auf Entgeltumwandlung benötigt. Sinnvollerweise empfiehlt es sich, in der Entgeltumwandlungsvereinbarung entsprechende Hinweise auf den Datenschutz zu geben.

### Arbeitgeberfinanzierte bAV

Anders stellt sich der Sachverhalt bei einer alleine durch den Arbeitgeber finanzierten betrieblichen Altersversorgung dar. Hier fehlt es ja an der Willenserklärung des Arbeitnehmers zur Nutzung und Verarbeitung seiner Daten. Diese ist jedoch zumeist nicht erforderlich.

Mit Änderung des § 150 Abs. 2 Satz 1 VVG wurde nunmehr geregelt, dass bei sämtlichen Lebensversicherungen im Bereich der bAV unabhängig davon, ob es sich um Kollektivlebensversicherungen handelt, eine schriftliche Einwilligung des Arbeitnehmers als versicherte Person nicht mehr erforderlich ist. Diese Norm impliziert

konsequenterweise auch die Nutzung und Verarbeitung personenbezogener Daten in dem Umfang, wie es zum Abschluss der Versicherungen erforderlich ist. Somit bedarf es bei den versicherungsförmigen und auch rückgedeckten Durchführungswegen keiner expliziten Einwilligung.

## Sonderfall Pensionszusage und pauschaldotierte Unterstützungskasse

Zu beachten ist jedoch, dass diese Regelung ausdrücklich und ausschließlich für den Abschluss von Lebensversicherungen gilt. Diese Ausnahmeregelung umfasst somit nicht die betriebliche Altersversorgung über pauschaldotierte Unterstützungskassen i.S.d. § 4 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b EStG. Hierfür ist die Einwilligung des Arbeitnehmers zur Nutzung und Verarbeitung seiner Daten zwingend geboten.

Rechtsanwalt Stephan Michaelis LL.M., Kanzlei Michaelis  
Rechtsanwälte

Ähnliches gilt im Zusammenhang mit Pensionszusagen i.S.d. § 6a EStG. Zwar ist die Einwilligung zum Abschluss von Rückdeckungsversicherungen durch den Arbeitnehmer aufgrund § 150 VVG nicht erforderlich. Jedoch werden personenbezogene Daten notwendigerweise zur Erstellung von versicherungsmathematischen Gutachten für die Steuer- und Handelsbilanz regelmäßig auch an Dienstleister weitergegeben. Dies ist selbst dann der Fall, wenn diese Gutachten über Tochterunternehmen (Beratungsgesellschaften) der rückdeckenden Versicherungsgesellschaften erstellt werden. Bei diesen handelt es sich um eigenständige juristische Personen, die somit nicht über die Regelungen des § 150 VVG erfasst werden. Daher wäre grundsätzlich eine schriftliche Einwilligungserklärung des Arbeitnehmers erforderlich.

Jedoch kann realistischere davon ausgegangen werden, dass der Arbeitnehmer in der Regel ein Interesse daran hat, eine alleine durch den Arbeitgeber finanzierte Altersversorgung zu erhalten. Von daher sollte es ausreichend sein, wenn der Arbeitgeber über eine empfangsbedürftige Willenserklärung den Arbeitnehmer darüber aufklärt, dass er beabsichtigt, eine derartige Versorgung für den Arbeitnehmer aufzubauen, und in diesem Zusammenhang notwendigerweise auch personenbezogene Daten nutzt beziehungsweise zur Verarbeitung im notwendigen Umfang weitergibt.

Im zeitlichen Ablauf ist es dabei allerdings geboten, diese Information über die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung dem Arbeitnehmer vor deren Einrichtung

zu geben, um dem Arbeitnehmer zumindest eine Widerspruchsmöglichkeit einzuräumen.

Generell wäre es empfehlenswert, über Betriebsvereinbarungen oder Versorgungsordnungen dem Arbeitnehmer bereits bei Firmeneintritt datenschutzrechtliche Hinweise zu geben und sich den Empfang auch durch den Arbeitnehmer bestätigen zu lassen. Dies gilt unabhängig von Durchführungswegen oder Finanzierungsarten.

Unabhängig von den vorgenannten Ausführungen ist selbstverständlich generell eine Datenschutzvereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Makler bzw. auch dem Versicherungsunternehmen erforderlich.

Von RA Stephan Michaelis LL.M. / Markus Kirner  
Rentenberater ([Kanzlei Michaelis](#))

Bilder: (1) © ra2 studio / fotolia.com (2) © Kanzlei Michaelis  
Rechtsanwälte Partnerschaftsgesellschaft (3) © Kanzlei  
Michaelis Rechtsanwälte Partnerschaftsgesellschaft

Versicherungs- und Finanznachrichten

# expertenReport



<https://www.experten.de/id/4944764/dsgvo-und-bav-wie-passt-das-zusammen/>