

bAV-Transparenzblatt

Arbeitgeberinformationspflichten gem. BRSg

Aktuelle Situation

Seit 2018 gibt es verschärfte Informationspflichten für Arbeitgeber zur Betriebsrente. Aber wo ist es denn geregelt? Und warum ist es für mich als Arbeitgeber wichtig?

Die 2. Frage ist schnell beantwortet:

*„Bei Unterlassung bzw. falscher Information (schuldhaft Verletzung der Informationspflichten) ist der Arbeitgeber ggfs. schadensersatzpflichtig.“
Hinweis: Beachte Verjährungsfristen in der bAV*

Aus unserer Praxiserfahrung wissen wir, dass von Arbeitgebern und deren Personalverantwortlichen, Auskünfte zur bAV gerne mal zwischendurch und mit subjektiver Meinung angereichert gegeben werden. Wie diverse Gerichtsurteile belegen, kann dies zu hohen Schadensersatzleistungen führen.

Gegenüber wem bin ich denn als Arbeitgeber zur Auskunft verpflichtet?

- In welcher Form habe ich diese Informationen bzw. Auskünfte zu übermitteln?
- Wie oft hat der Arbeitnehmer einen Anspruch darauf?
- Wie lange haften als Arbeitgeber für diese Auskünfte?

Die Informationspflichten aus den verschiedenen Rechtsgebieten sind letztlich Vorschriften zum Schutz der Verbraucher. Als solche haben sie im AGB-Recht (Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen) ein **gemeinsames Fundament**.

Heute muss der Arbeitgeber oder Versorgungsträger dem Arbeitnehmer „auf dessen Verlangen“ mitteilen, ob und wie eine Anwartschaft auf bAV erworben wird, wie hoch der Anspruch bisher ist und bei Erreichen der Altersgrenze voraussichtlich sein wird, wie sich ein Jobwechsel auf die Anwartschaft auswirkt und wie sich die Anwartschaft anschließend entwickeln wird. In der alten Fassung des BetrAVG stand dem Arbeitnehmer diese Information nur „bei einem berechtigten Interesse“ zu.

Jetzt kann der Arbeitnehmer also fragen, ob und wie eine Anwartschaft auf eine bAV erworben werden kann, und diese Antwort muss in Textform und innerhalb einer angemessenen Frist erfolgen.



i.bAv Personalkonzepte e.K.

Benita Stahl

Zwickauer Str. 65, 09366 Stollberg

info@ibav-personalkonzepte.de

www.personalkonzepte.de

Dabei sind folgende Fragen zu klären:

- Welche Informationen sind gefordert?
- Zu welchem Zeitpunkt müssen diese Informationen erteilt werden?
- Gegenüber wem bin ich als Arbeitgeber zur Auskunft verpflichtet?
- In welcher Form habe ich diese Informationen bzw. Auskünfte zu übermitteln?
- Wie oft hat der Arbeitnehmer einen Anspruch darauf?
- Wie lange haften als Arbeitgeber für diese Auskünfte?

Die Antworten finden wir in den folgenden Rechtsvorschriften:

Rechtsgrundlagen:

§ 2 (Abs.1 Nr. 6 Nachweisgesetz (NachwG))

§ 4a BetrAVG

VAG-Informationspflichtenverordnung

§ 4 Renteninformation,

sowie das Gesetz zur Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie aus dem Jahr 2018.

Gerichtsurteil des BAG v. 21.02.2017 – 3AZR/542/15,
allerdings ohne Konkretisierung

§ 2 Abs. 1 Nr. 6 Nachweisgesetz (NachwG)

Arbeitgeber sind nach § 2 Abs. 1 Nr. 6 Nachweisgesetz verpflichtet, dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Arbeitsbedingungen schriftlich auszuhändigen, wobei die Niederschrift zu unterzeichnen ist.

Diese Nachweispflicht umfasst neben den wesentlichen Vertragsbedingungen auch einen Hinweis zu den auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Tarif-, Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Hieraus folgt, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, den Arbeitnehmer auf alle individual- oder kollektivrechtlich geltenden Regelungen in Bezug auf die betriebliche Altersversorgung spätestens einen Monat nach Vertragsbeginn hinzuweisen. Dies gilt insbesondere auch dann, wenn der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern (z. B. im Rahmen von Gesamt- oder Einzelzusagen) anbietet, die Eigenbeträge der Arbeitnehmer bei Entgeltumwandlung aufzustocken. In diesem Fall handelt es sich bei dem Aufstockungsbetrag um einen Gehaltsbestandteil im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 6 Nachweisgesetz.

Zu diesen „anderen Bestandteilen des Arbeitsentgelts“ zählt wegen des Entgeltcharakters auch der Inhalt einer Versorgungszusage. Der Arbeitgeber ist demnach verpflichtet, über Umfang, Höhe und Bedingungen der von ihm bzw. einem von ihm eingeschalteten Versorgungsträger gewährten Leistungen der betrieblichen Altersversorgung schriftlich zu informieren. Er ist in diesem Zusammenhang auch verpflichtet, auf die Möglichkeit der Entgeltumwandlung als Voraussetzung für die Gewährung des Aufstockungsbetrages hinzuweisen. Der Umfang der Hinweispflicht erstreckt sich zudem auf Detailbedingungen der betrieblichen Altersversorgung und deren Auswirkungen. Diese Verpflichtungen gelten unabhängig davon, ob die betriebliche Altersversorgung durch Betriebsvereinbarung oder durch andere individualrechtliche Regelungen angeboten wird. Im Hinblick auf mögliche Verzichtserklärungen eines Arbeitnehmers empfiehlt sich eine umfassende Dokumentation.

Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz - BetrAVG)

§ 4a Auskunftspflichten

(1) Der Arbeitgeber oder der Versorgungsträger hat dem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen mitzuteilen,

1. ob und wie eine Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung erworben wird,
2. wie hoch der Anspruch auf betriebliche Altersversorgung aus der bisher erworbenen Anwartschaft ist und bei Erreichen der in der Versorgungsregelung vorgesehenen Altersgrenze voraussichtlich sein wird,
3. wie sich eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf die Anwartschaft auswirkt und
4. wie sich die Anwartschaft nach einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses entwickeln wird.

(2) Der Arbeitgeber oder der Versorgungsträger hat dem Arbeitnehmer oder dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer auf dessen Verlangen mitzuteilen, wie hoch bei einer Übertragung der Anwartschaft nach § 4 Absatz 3 der Übertragungswert ist. Der neue Arbeitgeber oder der Versorgungsträger hat dem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen mitzuteilen, in welcher Höhe aus dem Übertragungswert ein Anspruch auf Altersversorgung bestehen würde und ob eine Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung bestehen würde.

(3) Der Arbeitgeber oder der Versorgungsträger hat dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer auf dessen Verlangen mitzuteilen, wie hoch die Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung ist und wie sich die **Anwartschaft künftig entwickeln wird. Satz 1 gilt entsprechend für Hinterbliebene im Versorgungsfall.**

(4) Die Auskunft muss verständlich, in Textform und in angemessener Frist erteilt werden.

Bei der Informationsart teilt man am besten in verschiedene Kategorien ein.

1. Allgemeine Informationspflichten

Die weitverbreitete Meinung, dass Arbeitgeber über die Möglichkeit einer Entgeltumwandlung im Vorfeld ausführlich informieren müssen, ist durch das Gerichtsurteil des BAG v. 21. Februar 2017 widerlegt worden. So ist eine gewisse Eigenverantwortung des Arbeitnehmers durchaus vorzusetzen.

Zwar treffen den Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis keine allgemeinen Beratungspflichten. Er ist aufgrund einer arbeitsvertraglichen Nebenpflicht jedoch verpflichtet, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehenden Interessen des Arbeitnehmers so zu wahren, wie dies unter Berücksichtigung der Interessen und Belange beider Vertragsparteien nach Treu und Glauben verlangt werden kann. Dies gilt auch für die Vermögensinteressen der Arbeitnehmer. Zwar hat jede Partei grundsätzlich für die Wahrnehmung ihrer Interessen selbst zu sorgen und sich Klarheit über die Folgen ihres Handelns zu verschaffen, aber aus der Schutz- und Rücksichtnahmepflicht können sich gleichwohl Hinweis- und Informationspflichten des Arbeitgebers ergeben. Diese Pflichten beruhen auf den besonderen Umständen des Einzelfalls und sind das Ergebnis einer umfassenden Interessenabwägung.

Das BAG stellt klar, in welchen Fällen den Arbeitgeber Informations- und Hinweispflichten treffen können:

1. *Gesteigerte Informationspflichten können den Arbeitgeber vor allem dann treffen, wenn eine nachteilige Vereinbarung – etwa über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses – auf seine Initiative und in seinem Interesse getroffen wird. Denn durch das Angebot eines solchen Vertrags kann der Arbeitgeber den Eindruck erwecken, er werde auch die Interessen des Arbeitnehmers wahren und ihn nicht ohne ausreichende Aufklärung erheblichen, atypischen Versorgungsrisiken aussetzen.*
2. *Eine Hinweispflicht kann aber auch dann bestehen, wenn eine Maßnahme nicht auf einer Initiative des Arbeitgebers beruht. Die erkennbaren Informationsbedürfnisse des Arbeitnehmers einerseits und die Beratungsmöglichkeiten des Arbeitgebers andererseits sind stets zu beachten. Wie groß das Informationsbedürfnis des Arbeitnehmers ist, hängt insbesondere von der Schwierigkeit der Rechtsmaterie sowie dem Ausmaß der drohenden Nachteile und deren Voraussehbarkeit ab. Der Arbeitgeber darf allerdings weder durch das Bestehen noch durch den Inhalt der arbeitsvertraglichen Informationspflicht überfordert werden. Eine Auskunftspflicht besteht daher, wenn der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer über eine größere „Informationsnähe“ verfügt. Dies ist etwa der Fall, wenn der Arbeitgeber die Information besitzt oder – anders als der Arbeitnehmer, der sie benötigt – ohne Schwierigkeiten beschaffen kann.*
3. *Erteilt schließlich der Arbeitgeber Auskünfte – ohne dass er im konkreten Fall zur Vermeidung von Rechtsnachteilen für den Arbeitnehmer dazu angehalten ist, von sich aus geeigneten Hinweisen zu geben – müssen diese richtig, eindeutig und vollständig sein. Dies gilt für den Bereich der betrieblichen Altersversorgung in besonderem Maße im Hinblick auf die finanziellen Auswirkungen auf die langfristige Lebensplanung des Arbeitnehmers, die jedenfalls ein dem Arbeitgeber offenes Informationsinteresse begründen.*
Kann der Arbeitgeber aufgrund besonderer Umstände im Zeitpunkt der Erteilung der Information erkennen, dass deren Richtigkeit auch für die Zukunft Bedeutung hat, kann sich auch hieraus eine Pflicht des Arbeitgebers ergeben, den Arbeitnehmer auf Änderungen der Sach- und Rechtslage hinzuweisen, wenn diese zum Nachteil des Arbeitnehmers Auswirkungen auf die Richtigkeit der ursprünglichen Information haben. Das Bundesarbeitsgericht prüft für den konkret zu entscheidenden Fall diese drei Konstellationen zu möglichen Informationspflichten des Arbeitgebers ab.

2. Informationen im laufenden Arbeitsverhältnis

Im laufenden Arbeitsverhältnis muss dem Arbeitnehmer mitgeteilt werden, ob und wie eine betriebliche Altersversorgung im Unternehmen erworben werden kann. (§ 4a Abs. 1, Nr.1 BetrAVG) Dabei wird davon ausgegangen, dass eine Mitteilung über die Möglichkeit ausreicht, ggfs. sollten besondere Kriterien herausgehoben werden.

3. Erreichte und erwartete Ansprüche

Hat sich der Mitarbeiter für eine Teilnahme am Versorgungswerk entschieden, so ist er über die Höhe des Anspruchs sowie die voraussichtliche Höhe zur vorgesehenen Altersgrenze zu informieren. Zu interpretieren wäre hier, inwieweit es sich um vertraglich unverfallbare oder gesetzlich unverfallbare Ansprüche handelt. In der Praxis empfehlen wir beide Anwartschaften zu kommunizieren. Allein um sicher zu gehen und zweitens, um den Mitarbeitern einen umfassenden Überblick über die Höhe seiner Altersversorgung zu ermöglichen.

4. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Der Arbeitnehmer kann weiterhin verlangen, Auskunft zu geben, wie sich eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf die Anwartschaft auswirkt. Dies erfordert ausführliche und umfassende Informationen über Höhe, Unverfallbarkeit, Insolvenzschutz.

Zusätzlich zu beachten:

- eine Übersicht über die Entwicklung nach dem Ausscheiden
- der Auskunftsanspruch bleibt auch nach dem Ausscheiden bestehen
- Auskunftsanspruch nicht nur für Anwärter, sondern auch für Hinterbliebene nach Tod des Anwärters

5. Übertragung auf einen neuen Arbeitgeber

Bei Ausscheiden aus dem Unternehmen hat der Arbeitnehmer ein Übertragungsrecht auf den neuen Arbeitgeber. Nach § 4 Abs. 3 BetrAVG kann er dies innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangen. Dabei wird der Wert der unverfallbaren Anwartschaft auf den neuen Arbeitgeber übertragen, sofern es die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds betrifft.

Der Arbeitgeber oder der Versorgungsträger hat dem Arbeitnehmer oder dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer auf dessen Verlangen mitzuteilen, wie hoch bei einer Übertragung der Anwartschaft nach § 4 Absatz 3 der Übertragungswert ist.

Der neue Arbeitgeber oder der Versorgungsträger hat dem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen mitzuteilen, in welcher Höhe aus dem Übertragungswert ein Anspruch auf Altersversorgung bestehen würde und ob eine Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung bestehen würde.

Fazit:

1. Die Auskunfts- und Informationspflicht ist eine Schutzmaßnahme in erster Linie für den Verbraucher, **also für den Arbeitnehmer**.
2. Für den Arbeitgeber und seinen beauftragten Dienstleister ist es gleichzeitig eine **Verpflichtung** und eine **Schutzmaßnahme**, die einer vollständigen und ausführlichen Dokumentation bedarf.
3. Aufgrund der Komplexität und der sich ständig wandelnden Rechtsauffassung bzw. Rechtsauslegung empfiehlt es sich lieber etwas genauer vorzugehen.

ibAv – Empfehlung

Tipp für die Praxis:

„Da Mitarbeiter jederzeit und formlos Auskunft verlangen können, ist es sinnvoll, alle Mitarbeiter proaktiv zu informieren“.

Verständlichkeit der Information wird verlangt. Das bedeutet, dass Berater anhand von konkreten Mitarbeiterdaten, die Einfluss auf die Berechnungen haben, informieren muss und eine bAV-Empfehlungen abgeben muss“, die sorgfältig und dauerhaft für eventuelle Rechtsstreitigkeiten dokumentiert werden muss.

Informationen und Haftung:

Jegliche Informationen dienen nur der allgemeinen Information. Es wurden alle Anstrengungen unternommen, um die Richtigkeit der Informationen zu gewährleisten. Jegliche Haftung im Zusammenhang mit der Nutzung der Informationen oder dem Vertrauen auf deren Richtigkeit wird ausgeschlossen. Tätigkeiten, die der Gesetzgeber Rechtsanwälten, Steuerberatern, Wirtschaftsprüfern und anderen besonderen Berufsgruppen vorbehalten hat, gehören gemäß unseren Mandatsvereinbarungen ausdrücklich nicht zu unserem Mandatum. Werden solche Tätigkeiten erforderlich, verweisen wir auf die o.g. Berufsgruppen bzw. empfehlen wir unseren Mandanten uns bekannte, seriöse Beratungskollegen aus den zugelassenen Berufsgruppen. Unsere Tätigkeit erstreckt sich ausschließlich auf die Ermittlung von wirtschaftlichen Sachverhalten im Rahmen unseres unternehmens- und wirtschafts-beratenden Mandates sowie die Vor- und Aufbereitung der aus der Ermittlung dieser wirtschaftlichen Sachverhalte resultierenden Entscheidungen

Für Ihre Notizen:



ibAv-Personalkonzepte - Kompetenzfelder

Mitarbeitermarketing/
Kommunikation

Benefits Lösungen

Vergütungsbausteine

Zeitwertkonten



Betriebliches
Vorsorgemanagement

Betriebliche
Gesundheitsvorsorge

Unternehmenskultur

Feedback Kultur 360 Grad



HUMAN POTENTIAL statt HUMAN RESSOURCE

ibAv

PERSONALKONZEPTE

Herausgeber:

ibAv Personalkonzepte e.K.

Zwickauer Str. 65
09366 Stollberg

www.ibav-personalkonzepte.de

i.bAv-Premiumpartner Nord

Niederlassung Kiel | Bismarckallee 2 | 24105 Kiel

Telefon: +49 0431 6611980

Niederlassung Hamburg | Bergheide 16 | 21149 Hamburg

Telefon: +49 040 72917855

wilhelm@ibav-personalkonzepte.de

www.ibav-personalkonzepte.de