

Merkblatt: Informationspflicht des Arbeitgebers bei der bAV

Ausgangslage: Anspruch auf bAV

Seit 1.1.2002 haben Arbeitnehmer gegen ihren Arbeitgeber einen gesetzlichen Anspruch auf eine Entgeltumwandlung zum Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung (bAV). Dieser Anspruch ist geregelt in § 1a des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG).

Es stellt sich die Frage, ob ein Arbeitgeber seine Mitarbeiter über deren Anspruch auf Entgeltumwandlung unaufgefordert informieren muss.

Durch die Einführung weiterer Gesetze, wie z.B. der EU-Mobilitätsrichtlinie, wurden die Informationspflichten eines Arbeitgebers gem. § 4 a BetrAVG erweitert.

Allgemein gesagt beziehen sich die Auskunftspflichten des Arbeitgebers Durchführungsweg übergreifend auf das laufende Arbeitsverhältnis und auf bestehende bAV-Ansprüche.

Der in § 4a Abs.1 Nr.1 BetrAVG normierte Auskunftsanspruch stellt für die Frage, ob und wie eine bAV-Anwartschaft erworben werden kann, eher auf in der Firma existierende Versorgungsregelungen und somit schwerpunktmäßig auf arbeitgeberfinanzierte bAV ab.

Selbst wenn von § 4a Abs.1 Nr.1 BetrAVG auch Entgeltumwandlungen mit Arbeitgeberzuschusspflicht nach dem Betriebsrentenstärkungsgesetz erfasst werden sollten, so greift die Auskunftspflicht des Arbeitgebers nur auf Verlangen des Arbeitnehmers.

So bleibt also zu klären, ob durch Auslegung des § 1a Abs.1 S.1 BetrAVG der Arbeitgeber verpflichtet werden kann, proaktiv über den Entgeltumwandlungsanspruch zu informieren.

I. Lösungsansatz

1. letzte Rechtssprechung Zu der Frage, ob ein Arbeitgeber dazu verpflichtet ist, seine Mitarbeiter über deren Recht auf eine Entgeltumwandlung zu informieren, gab es im Jahr 2014 ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts.

Das oberste deutsche Arbeitsgericht hat in einem Urteil vom 21.01.2014 (Az: 3 AZR 807/11) entschieden, dass Arbeitgeber nicht verpflichtet sind, proaktiv ohne Anfragen der Arbeitnehmer/Mitarbeiter auf die Möglichkeiten der betrieblichen Altersversorgung im Betrieb hinzuweisen. Durch dieses Urteil wurde das Schadensersatzrisiko für Arbeitgeber ganz erheblich reduziert.

Eine proaktive Informationspflicht des Arbeitgebers besteht nur, wenn es im Betrieb bereits z. B. eine Versorgungsordnung gibt, welche von Arbeitnehmern/Mitarbeitern genutzt wird (LAG Hamm, 13.07.1999 Az: 6 Sa 2407/98).

Bezüglich der erweiterten Informationspflichten gem. § 4a BetrAVG gibt es noch keine höchstrichterliche Rechtssprechung, aus der heraus sich eine proaktive Information des Arbeitgebers über den Entgeltumwandlungsanspruch des Arbeitnehmers nach § 1a Abs.1 S.1 BetrAVG ergeben könnte.

2. Konsequenz für die Praxis **Entgeltumwandlung:**

Vor dem Hintergrund der aktuell gültigen Rechtsprechung sind Arbeitgeber nicht verpflichtet, ihre Arbeitnehmer/Mitarbeiter proaktiv auf die Möglichkeit der Entgeltumwandlung hinzuweisen.

Aufgrund der neuen Zuschusspflicht des Arbeitgebers zur Entgeltumwandlung durch das seit dem 01.01.2018 gültige Betriebsrentenstärkungsgesetz könnte diese Rechtsprechung überholt sein. Angesichts der Vorteile, die eine Entgeltumwandlung auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite mit sich bringt, sollten Arbeitgeber ihre Mitarbeiter über den gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung informieren. :

- Der Arbeitgeber profitiert von der Entgeltumwandlung durch eine erhöhte Identifikation der Mitarbeiter mit dem Unternehmen und einer engeren Mitarbeiterbindung. Außerdem wird er seiner sozialen Verantwortung gerecht, denn mit Blick auf die Lage in der gesetzlichen Rentenversicherung ist der Aufbau einer zusätzlichen Altersversorgung zur Vermeidung von Altersarmut für die Beschäftigten wichtiger denn je. Überdies profitiert der Arbeitgeber durch die Senkung der Lohnnebenkosten.

- Arbeitnehmern geht, wenn sie diese Vorsorge nicht betreiben, die staatliche Förderung in Form von Steuer- und Sozialabgabensparnissen endgültig verloren. Außerdem verlieren Arbeitnehmer ggf. den im Betriebsrentenstärkungsgesetz verankerten Anspruch auf einen Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung.

Informationspflichten:

Macht ein Berechtigter von seinem Auskunftsrecht Gebrauch, empfehlen wir dem Arbeitgeber die entsprechenden Informationen verständlich, in Textform und in angemessener Zeit zur Verfügung zu stellen.

Außerdem ist eine rechtssichere Dokumentation angeraten.

In den Durchführungswegen der Direktversicherung und/oder Pensionskasse kann der Arbeitgeber auch die „Renteninformationen“ des Versorgungsträgers verwenden, um seinen Informationspflichten nachzukommen, sofern in diesen alle relevanten Werte angegeben sind.

Tipp/Fazit:

Arbeitgeber sollten offensiv mit den Themen betriebliche Altersversorgung und Recht auf Entgeltumwandlung umgehen und „das Heft in die Hand nehmen“, indem sie ihre Mitarbeiter informieren und dies auch dokumentieren.

Zum Zweck des Informationsnachweises empfiehlt sich eine Information z.B. durch Gehaltsbeileger oder einen Aushang am Schwarzen Brett.