



Die bAV im Blick.

Wichtig für Arbeitgeber: Informationspflichten bei der Betriebsrente

In der betrieblichen Altersvorsorge (bAV) wird schon länger diskutiert, wie viele Informationen ein Arbeitgeber seinen Beschäftigten zur Betriebsrente, insbesondere in Form einer Entgeltumwandlung (= Rechtsanspruch des Arbeitnehmers), zukommen lassen muss.

Durch den neuen Pflichtzuschuss des Arbeitgebers zur Entgeltumwandlung nach dem Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg) ist die bAV seit Jahresanfang wieder in den aktuellen Fokus gerückt.

Als Mindestinformation hat das Bundesarbeitsgericht bereits am 21.01.2014 (3 AZR 807/11) vorgegeben, dass ein konkreter Versorgungsträger, der Durchführungsweg, die genaue Zusageform und die Versicherungs- und Versorgungsbedingungen des Versorgungsträgers genannt werden müssen, wenn eine beschäftigte Person den Entschluss mitteilt, von der Möglichkeit der Entgeltumwandlung Gebrauch zu machen.

Eine generelle Hinweispflicht auf den Anspruch auf Entgeltumwandlung ist bisher im Betriebsrentengesetz (BetrAVG) nicht verankert. Jedoch zeigen die Neufassung des Auskunftsanspruchs auf Anfrage im BetrAVG sowie die Ausweitung der aufsichtsrechtlichen Informationspflichten der Versorgungsträger, dass der Gesetzgeber die Information der Arbeitnehmer zur bAV unabhängig von einem bestehenden Vertrag als wichtig ansieht. Wenn ein konkretes bAV-Angebot im Unternehmen vorhanden ist, können hierauf bezogene Mitteilungserfordernisse nach dem Nachweisgesetz relevant werden.

Vor dem gesetzlichen Hintergrund knüpft die Rechtsprechung eine Annahme von ungeschriebenen Informationspflichten des Arbeitgebers an das Bestehen eines sog. Informationsgefälles zwischen den Arbeitsvertragsparteien an. In diesem Kontext sind die erkennbaren Informationsbedürfnisse des Arbeitnehmers einerseits und die Beratungsmöglichkeiten des Arbeitgebers andererseits zu berücksichtigen.

Darüber hinaus hat die neuere Rechtsprechung (Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 06.02.2017 - 4 Sa 852/17) schon vor Inkrafttreten des BRSg verdeutlicht, dass in der

konkreten Situation durchaus Informationspflichten im Zusammenhang der bAV als Ausprägung der Fürsorgepflichten des Arbeitgebers relevant werden können.

Im Ergebnis wurden beispielsweise im öffentlichen Dienst angesichts der Komplexität der Versorgungswerke bereits gesteigerte Informationspflichten des Arbeitgebers bestätigt.

Inwieweit sich das BRSg auf die erkennbaren Informationsbedürfnisse der Arbeitnehmer auswirkt, mussten die Gerichte bisher noch nicht beurteilen. Es ist allerdings zu vermuten, dass die gestiegene Komplexität der bAV infolge der Auswirkungen des BRSg in der weiteren Zukunft zu einem erhöhten Informationsbedarf der Arbeitnehmer führen wird, während Arbeitgeber sich ihrerseits näher mit dem rechtlichen Rahmen auseinandersetzen müssen, um Gestaltungsmöglichkeiten sinnvoll zu nutzen.

Empfehlung für die Praxis:

Zur rechtlichen Absicherung des Arbeitgebers ist es in jedem Fall ratsam, mit Hilfe fachkundiger Beratung ein einheitliches Versorgungssystem mit klaren Regeln, empfehlenswerterweise über eine von Anwälten rechtssicher verfasste Versorgungsordnung, im Unternehmen zu installieren und dann auch die Mitarbeiterberatungen über die Vorteile und Rahmenbedingungen der Betriebsrente (mit einem Beratungsprotokoll in der Personalakte) zu dokumentieren.

Weitere Informationen finden sie in unserer bAV-Infothek unter: www.bav-infothek.de

Sie haben noch Fragen?

Udo Daniel und das bAV-Spezialisten-Team nehmen sich gerne Zeit für Sie.

Udo.Daniel@nuernberger.de

NÜRNBERGER Beratungs- und Betreuungsgesellschaft für betriebliche Altersvorsorge und Personaldienstleistungen mbH Tel. 0911 531-4343, Fax -814343