

Betriebliche Altersversorgung (betrAV)

INFORMATIONSPFLICHTEN DES ARBEITGEBERS

Anspruch des Arbeitnehmers

Mit Wirkung zum 01.01.2002 ist jedem Arbeitnehmer ein Rechtsanspruch auf eine betriebliche Altersversorgung eingeräumt worden. Damit ist jeder Arbeitgeber verpflichtet, eine betriebliche Altersversorgung in seinem Unternehmen zu ermöglichen. Dies wurde mit der Reform des Betriebsrenten-Gesetzes (betrAVG) festgeschrieben.

Der Arbeitgeber wurde aber nicht zur Finanzierung, sondern lediglich zu Durchführung verpflichtet. Der Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Umwandlung von Gehaltsteilen ist begrenzt auf 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung West, die auch für Arbeitnehmer der neuen Bundesländer maßgebend ist.

Der Arbeitgeber ist auch bei einer Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung über die Entgeltumwandlung Vertragspartner (Versicherungsnehmer) des Versorgungsträgers (Versicherer). Er wählt den Versorgungsträger und die Modalitäten aus.

Kommt eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über den Durchführungsweg nicht zustande, besteht auf jeden Fall Anspruch auf eine Direktversicherung. Wünscht ein Arbeitnehmer einen anderen Durchführungsweg, so muss er seinen Arbeitgeber überzeugen. Diese Regelung hat den Vorteil, dass es in jedem Falle zu einer Lösung kommt.

Tarfbereich und Öffnungsklausel

Sofern ein Tarifvertrag auf das Beschäftigungsverhältnis anzuwenden ist, haben die darin enthaltenen Regelungen Vorrang vor den gesetzlichen Regelungen des Betriebsrentengesetzes. Das betrifft vornehmlich tarifvertragliche Regelungen zum Entgelt. Sinkt durch eine Entgeltumwandlung das verbleibende Entgelt unter die tarifvertraglich vorgesehene Vergütung, so kann grundsätzlich eine solche Vereinbarung nicht getroffen werden. Die Mehrzahl der Tarifverträge verfügt mittlerweile über sog. Öffnungsklauseln, die derartige Vereinbarungen zulassen. Im Zweifel stellen wir Ihnen den entsprechenden Tarifvertrag gern zur Verfügung.

Obwohl Unternehmen in Deutschland ihren Mitarbeitern eine betriebliche Altersversorgung anbieten müssen sieht es in der Praxis anders aus. Bereits im Jahr 2003 schrieb die Zeitschrift Capital:

„Drei von vier Freiberuflern und Kleinbetrieben missachten die neuen Regeln. Damit schaden sie nicht nur ihren Angestellten, sondern auch sich selbst.“

(Capital 10/2003 „Gute Verbindung“)

Die Informationspflichten des Arbeitgebers

Die Verpflichtung zur Aufklärung über den Anspruch auf Entgeltumwandlung ist bisher nicht ausdrücklich gesetzlich definiert oder allgemein rechtsverbindlich gerichtlich beschieden. Wir empfehlen aber ausdrücklich, Mechanismen zu entwickeln, mit denen einer solchen Verpflichtung bereits jetzt nachgekommen wird, denn es ist eben auch nicht rechtsverbindlich entschieden, dass den Arbeitgeber keine Aufklärungspflicht trifft.

Dr. Gerhard Reinecke, Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht, sagt dazu:

„Vom Arbeitgeber/ Versorgungsträger gegebene Auskünfte müssen sachlich richtig, eindeutig, verständlich und vollständig sein. Grundsätzlich besteht keine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Beratung wohl aber zur Weitergabe von Informationen. Beratungsfehler können zu Schadenersatzansprüchen führen. Soweit ein Tarifvertrag den Arbeitgeber verpflichtet, bestimmte Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung zu machen, ist der Arbeitnehmer in besonderem Maße schutzbedürftig und entsprechend aufzuklären.“

(aus Handelsblatt-Tagung 3/2006)

Durch Änderung der Versicherungsaufsichtsgesetzes (7. Gesetz zur Änderung des VAG 29.8.05) ist ein Trend zur Erweiterung der Hinweis- und Aufklärungspflichten in Deutschland zu erkennen. Mit den Regelungen des Versicherungsaufsichtsgesetzes ist jeder Arbeitgeber in der Lage, seine

Mitarbeiter ausreichend zu informieren und aufzuklären. Damit wurde die Argumentationsreihe, nach der auch Arbeitgeber nicht im Detail über die notwendigen Informationen verfügen, soweit abgeschwächt, dass die Gerichte zunehmend von einer Weitergabe der Kenntnisse ausgehen.

Auch die Informationspflichten des Arbeitgebers und Versorgungsträgers im Betriebsrentenrecht wurden erweitert (§ 4a BetrAVG). Danach hat der Arbeitnehmer ein Auskunftsrecht gegenüber dem Arbeitgeber und auch gegenüber dem Versorgungsträger.

Grundsatzurteile die für die rechtliche Bewertung wichtig sind:

BAG-Urteil vom 17.12.1991:

Der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes ist verpflichtet, den Arbeitnehmer bei Einstellung über die bestehende Zusatzversorgungsmöglichkeiten und die Mittel zur Ausschöpfung zu belehren. Im Einzelfall ist er auch verpflichtet, während des Arbeitsverhältnisses auf besondere Fristen - z.B. Antragsfristen - hinzuweisen. Begründung: Der Arbeitnehmer ist im Allgemeinen nicht hinreichend informiert. Der Arbeitgeber verfügt über die notwendigen Kenntnisse.

Urteil OLG Stuttgart 20.07.2000:

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer den Schaden zu ersetzen, der sich aus dem Vertrauen auf die Vollständigkeit der Auskunft ergab.

BAG-Urteil vom 17.10.2000:

Den Arbeitgeber treffen deutliche und ausführliche Hinweis- und Aufklärungspflichten, wenn er beispielsweise den Abschluss eines Aufhebungsvertrages vorschlägt.

Urteil LAG Hessen vom 22.08.2001

Erteilt ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer eine fehlerhafte Auskunft über die zu erwartende betriebliche Altersversorgung, ist er dem Arbeitnehmer zum Ersatz des daraus entstehenden Schadens verpflichtet.

Arbeitsgericht Stuttgart vom 17.1.2005:

Informiert der Arbeitgeber nicht über etwaige Risiken oder auch wirtschaftliche Nachteile, kann er zum Schadensersatz verpflichtet werden

Allgemeine Fürsorgepflichten des Arbeitgebers

Informationspflichten ergeben sich auch aus dem BGB. Der §611 schreibt den Arbeitgebern ins Stammbuch, dass sie gegenüber ihren Arbeitnehmern eine allgemeine Fürsorgepflicht haben, aus der sich Schutz-, Sorgfalts- und Auskunftspflichten ableiten.

Aufklärungs- und Hinweispflichten können auch aus den Grundsätzen der betrieblichen Übung oder der Gleichbehandlung entstehen. Dieser Ansatz wird häufig unterschätzt. Der Zugang zu Informationen der kaufmännisch Tätigen in einem Unternehmen ist naturgemäß eher gegeben, als der der gewerblich Tätigen. Allein daraus kann eine arbeitsrechtlich relevante Ungleichbehandlung entstehen. An derartigen Unterschieden innerhalb der Belegschaft scheitern ggfs. Informationslösungen beispielsweise über ein Intranet.

Gesetzliche Regelungen zu Informationspflichten:

- ➔ Entsteht dem Arbeitnehmer ein Schaden durch Verletzung einer Fürsorgepflicht, ist der Arbeitgeber zum Schadensersatz verpflichtet (§ 241 Abs. 2 BGB).
- ➔ Unterlassene Aufklärungen stellen Pflichtverletzung dar, die zu entsprechenden Schadenersatzansprüchen führen (§ 280 BGB).
- ➔ Insbesondere unterlassene Informationen in Bezug auf anwendbare Tarifverträge (bei nicht tarifgebundenen Unternehmen auch auf gesetzliche Regelungen des Betriebsrentengesetzes) zur Entgeltumwandlung können zu Schadensersatzanspruch führen. (§ 2 Abs.1, S.2 Nr. 10 NachwG, § 4 Abs.1, S. 2 Nr. 9 BBiG, § 8 TVG)

Besondere Schutzbedürftigkeit des Arbeitnehmers

Der Arbeitgeber muss auch über Vertragsinhalte informieren und im Interesse des Mitarbeiters handeln. An diesem Punkt hat sich in den letzten Jahren eine Diskussion über die Anwendung von gezillmerten (hier werden die Abschlusskosten über die Laufzeit des Vertrages verteilt) bzw. ungezillmerten Tarifen entzündet.

Einige Arbeitgeber wurden von unterschiedlichen Landgerichten zu Schadenersatz verpflichtet, weil sie es zuließen, dass Versicherungsvermittler ihren Mitarbeitern Tarife empfahlen hatten, deren Kalkulation in den ersten Jahren keinen positiven Wert vorsehen, da die Abschlusskosten durch die

Beitragszahlungen finanziert wurden. Wechselten die Mitarbeiter ihren Arbeitgeber und nahmen den betrAV-Vertrag mit, wies dieser keine oder sehr geringe Werte aus.

GL verwendet ausschließlich Tarife von Anbietern, die bereits nach einem Jahr mindestens 90% der eingezahlten Beiträge als Rückkaufs- bzw. Mitnahmewert ausweisen.

Der Arbeitgeber hat stets die Interessen der Arbeitnehmer zu wahren; ihm kommt bei der Auswahl und Umsetzung der arbeitnehmerfinanzierten betrieblichen Altersversorgung faktisch aber nicht de jure die Rolle eines Treuhänders zu. Vielmehr muss er sich bei der Auswahl des Versorgungsträgers entsprechend verantwortungsvoll verhalten.

Im Rahmen der Entgeltumwandlung gilt der Arbeitnehmer in höherem Maße schutzbedürftig als bei der arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung, da der Arbeitnehmer über die Verwendung seines bereits verdienten Geldes entscheidet. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber noch stärker dazu aufgerufen ist, im Sinne des Arbeitnehmers zu handeln.

Worüber müssen Sie ihre Arbeitnehmer informieren?

Das ist nicht endgültig zu beantworten, wir gehen jedoch von einer recht weitreichenden Informationspflicht aus. Diese Einschätzung belegen auch Textpassagen aus einer Info des Bundesverbandes Druck und Medien an seine Mitglieder:

„ Zur Zeit wird in der Rechtspraxis heftig diskutiert, ob und wie weit der AG seine AN über die Möglichkeit einer betrieblichen Altersversorgung und den gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung informieren muss.....

In anderen Branchen laufen bereits Klagen wegen angeblicher Verletzung der Aufklärungspflichten. Zwar ist der Ausgang dieser Prozesse ungewiss, jedoch ist es in jedem Fall sicherer, das Thema offensiv anzugehen.

Zu empfehlen ist deshalb zumindest ein Aushang am schwarzen Brett, besser noch eine Mitteilung in der nächsten Lohn- oder Gehaltsabrechnung.....“

Unsere Empfehlung zur Erfüllung Ihrer Aufklärungspflicht

Um dieses Thema für Sie möglichst rechtssicher zu gestalten empfehlen wir, Ihre Arbeitnehmer über folgende Punkte detailliert aufzuklären:

- Bestehen des Anspruchs auf betriebliche Altersversorgung dem Grunde nach
- Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Gegebenheiten während der Erwerbstätigkeit und nach Rentenbeginn
- Recht auf Mitnahme (Portabilität)
- Ggfs. Tarifvertragliche Regelungen
- Verzinsung und Wertentwicklung

Über diese Punkte fertigen wir eine Dokumentation (Protokoll) die alle Beteiligten bekommen und unterzeichnen. Damit herrscht auch noch nach längerer Zeit Klarheit, denn im Zweifel erinnert sich kein Beteiligter mehr an das Gesagte von vor 10 Jahren.

Diese Dokumentation wird dem Arbeitnehmer ausgehändigt und in unserem Hause archiviert, denn auch wir haften für das Besprochene und auch für das nicht Besprochene. Der Arbeitgeber erhält die Dokumentation für seine Unterlagen um die persönlichen Daten des Arbeitnehmers (z.B. Gesundheitsverhältnisse, Einkommen des Gatten usw.) bereinigt.

Entlastung für Ihr Unternehmen

Gehen Sie aktiv mit diesen Thema um. Es kostet bei einer sachgerechten Betreuung nichts, vermeidet aber viel Ärger und eventuell spätere Rechtstreitigkeiten und Schadenersatzzahlungen. Sie steuern die Dinge und halten so den Verwaltungsaufwand gering.

- Regressansprüche der Arbeitnehmer werden vermieden
- Arbeitgeber kann den Durchführungsweg vorgeben
- Aufbau eines einheitlichen und auf das Unternehmen zugeschnittenen Versorgungssystems
- Ausschöpfung betriebswirtschaftlicher und personalpolitischer Vorteile
- Erleichterung der Administration durch ggf. einen Kooperationspartner

„Outsourcing“ der Informationsobliegenheit

Wenn Sie Ihre Mitarbeiter über deren Anspruch auf Gehaltsumwandlung nach §3 Nr. 63 EStG aufklären möchten können Sie diese Aufgaben an GL delegierten. Ihre Vorteile:

- Sie erfüllen Ihre Verpflichtung zum Hinweis auf die Gehaltsumwandlung
- Sie verlagern Verwaltungsaufgaben auf GL
- Sie sparen Zeit- und Kosten in der Administration
- Betriebsintern ist kein Know-how zur betrieblichen Altersversorgung erforderlich
- aktuelle rechtliche Entwicklungen werden extern zugetragen

GL bereitet alle Unterlagen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf und führt auch die Gespräche mit jedem einzelnen Mitarbeiter. Es entsteht kaum Mehraufwand für Ihre Verwaltung aber Haftungssicherheit durch Dokumentierung der Mitarbeiterentscheidung. Sie brauchen die Dokumentationen nur noch in Ihrem Hause abzulegen.

Selbstverständlich besprechen wir diese Unterlagen in Bezug auf Inhalt und Form mit Ihnen.

Wir informieren Sie zum Thema betrAV

Wenn Sie Ihre Mitarbeiter über deren Anspruch auf Gehaltsumwandlung nach §3 Nr. 63 EStG aufklären und konkrete Angebote zur Umsetzung der betrAV anbieten möchten, dann nehmen Sie mit uns Kontakt auf.

Sie können Ihre Fragen zu diesem komplexen Thema auch mit unserem betrAV-Fachmann, Herrn Jens Möller, erörtern. Sie erreichen ihn unter der Telefonnummer: 040/85 40 28 50.