

Informationspflicht des Arbeitgebers in Bezug auf das Thema „betriebliche Altersversorgung“

Die Rechtsprechung leitet für den Arbeitgeber eine gewisse Fürsorge-, Aufklärungs- und Informationspflicht für seine Mitarbeiter her. Wie die aktuelle Rechtsprechung zeigt (BAG, Urteil vom 17.10.2000 – 3 AZR 605/99), gelten diese Pflichten des Arbeitgebers auch im Zusammenhang mit Versorgungsansprüchen.

Der Arbeitgeber hat die arbeitsrechtliche Verpflichtung auf Nachteile, die dem Arbeitnehmer im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses entstehen können, klar und unmissverständlich hinzuweisen. Im Umkehrschluss können auch unterlassene Hinweise auf wesentliche Vorteile, deren Nutzung den Arbeitnehmern somit vorenthalten wird, zu einem Verstoß des Arbeitgebers gegen seine Fürsorge-, Aufklärungs- und Informationspflicht führen. Das Vorliegen von Fürsorge-, Aufklärungs- und Informationspflichten sowie deren Umfang ergeben sich aus dem Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB).

Art und Umfang einer eventuellen Haftung des Arbeitgebers

Mit Hilfe der Entgeltumwandlung können die Arbeitnehmer gegenüber der privaten Altersvorsorge durch Steuer- und Sozialabgabensparnisse zum Teil über 50 % der Aufwendungen für die Altersversorgung einsparen bzw. die Einsparungen zur Erhöhung der Versorgungsleistung verwenden. Ein Vorenthalten dieser Vorteile kann bei den Arbeitnehmern zu erheblichen Vermögensschäden führen, für die der Arbeitgeber Einstandspflichtig ist.

Fazit

Der Arbeitgeber sollte sich dem Thema betriebliche Altersversorgung nicht verschließen und die ihm vom Gesetzgeber eingeräumten Gestaltungsspielräume nutzen. Bei richtiger Gestaltung der betrieblichen Altersversorgung sind alle Arbeitnehmer an diese – eine – Entscheidung gebunden. Insbesondere die Durchführungswege Pensionskasse und Direktversicherung gegen Gehaltsumwandlung stellen sich in der Praxis als vorteilhafte Gestaltungsvarianten heraus. Es drohen keine Bilanzrisiken für das Unternehmen.

Der Arbeitgeber erlangt durch die Entgeltumwandlung zu Gunsten einer Pensionskasse oder Direktversicherung unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung sogar erhebliche finanzielle Vorteile. Genau wie die Arbeitnehmer spart auch er seinen Anteil an den Sozialversicherungsbeiträgen (ca. 20% des Umwandlungsbetrages). Bei z. B. 10 Arbeitnehmern, die monatlich 100,- € Entgelt in betrieblichen Versorgungslohn umwandeln, erreicht der Arbeitgeber eine Senkung der Lohnnebenkosten von jährlich ca. 2.400,- €.

Um die Fürsorge-, Aufklärungs- und Informationspflicht des Arbeitgebers nachzukommen, ist es unbedingt erforderlich, die Arbeitnehmer über die Vorteile der Entgeltumwandlung in einem persönlichen Beratungsgespräch aufzuklären und Ihnen eine betriebliche Altersversorgung im Rahmen der Entgeltumwandlung anzubieten. Die Aufklärung des Arbeitnehmers und ein evtl. Verzicht des Arbeitnehmers auf die Nutzung der Vorteile durch die Entgeltumwandlung, muss sich der Arbeitgeber schriftlich bestätigen lassen und als Nachweis mit den Personalunterlagen aufbewahren.

Lassen Sie sich von den Spezialisten der Signal Iduna Gruppe, Filiadirektion, Mainz, Partner unseres Versorgungswerkes des Rhein Hessischen Handwerks e. V. umgehend beraten.

Vereinbaren Sie noch heute einen Termin mit dem Rückfax.

Rückfax: 06131 - 2409029 Signal Iduna,
Filialdirektion Mainz, Neutorstr. 1a, 55116 Mainz

JA wir wünschen die Beratung unserer Mitarbeiter,
damit wir als Arbeitgeber kein Haftungsrisiko haben.

Datum: _____

Firmenname, Anschrift, Telefon-Nummer:
