

Hinweis- und Informationspflichten des Arbeitgebers im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung

Regelmäßig stellen sich Fragen zu Hinweis- und Informationspflichten des Arbeitgebers im Zusammenhang mit einer betrieblichen Altersversorgung. Nachfolgend haben wir einige Informationen zusammengestellt, insbesondere unter Berücksichtigung einschlägiger Rechtsprechung.

Aufklärungspflichten des Arbeitgebers nach dem BetrAVG

Eine gesetzliche Regelung über Aufklärungspflichten des Arbeitgebers zur betrieblichen Altersversorgung ist in § 4a Abs. 1 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) enthalten. Hiernach hat der Arbeitgeber (oder Versorgungsträger) dem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen hin mitzuteilen,

1. ob und wie eine Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung erworben wird,
2. wie hoch der Anspruch aus einer bisher erworbenen Anwartschaft ist und bei Erreichen der 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.

Nach dem Wortlaut der gesetzlichen Regelung muss der Arbeitgeber im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung nur auf Verlangen des Arbeitnehmers Auskunft erteilen. Eine Verpflichtung, von sich aus tätig zu werden, enthält das Gesetz nicht. Erteilt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer aufgefodert oder unaufgefodert eine Auskunft zur betrieblichen Altersversorgung, so muss er die Richtigkeit und Vollständigkeit der Information gewährleisten. Etwaige Falschauskünfte oder falsche Angaben können zu Schadenersatzansprüchen des Arbeitnehmers führen.

Hinweis- und Informationspflichten als Nebenpflicht aus dem Arbeitsverhältnis

Hinweis- und Informationspflichten des Arbeitgebers können sich darüber hinaus aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ergeben, die als Nebenpflicht Bestandteil jedes Arbeitsverhältnisses ist¹. Der Arbeitgeber ist gehalten, 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. Die Schutz- und Rücksichtnahmepflicht des Arbeitgebers gilt auch für die Vermögensinteressen der Arbeitnehmer.

Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers beschränkt sich nicht darauf, den Arbeitnehmern keine falschen und unvollständigen Auskünfte zu erteilen. Der Arbeitgeber kann zur Vermeidung von Rechtsnachteilen auch verpflichtet sein, von sich aus geeignete Hinweise zu geben. Grundsätzlich hat allerdings jede Partei für die Wahrnehmung ihrer Interessen selbst zu sorgen und sich Klarheit über die Folgen ihres Handelns zu verschaffen. Hinweis- und Aufklärungspflichten beruhen auf den besonderen Umständen des Einzelfalls und sind das Ergebnis einer umfassenden Interessenabwägung. Dabei sind das Informationsbedürfnis des Arbeitnehmers auf der einen Seite und die Beratungsmöglichkeiten des Arbeitgebers auf der anderen Seite zu beachten. Wie groß das Informationsbedürfnis des Arbeitnehmers ist, hängt insbesondere von der Schwierigkeit der Rechtsmaterie sowie dem Ausmaß der drohenden Nachteile und deren Vorhersehbarkeit ab.

Keine Hinweis- und Informationspflicht über den Anspruch auf Entgeltumwandlung

Der Arbeitgeber ist aber grundsätzlich nicht verpflichtet, den Arbeitnehmer auf den gemäß § 1a BetrAVG bestehenden Anspruch auf Entgeltumwandlung hinzuweisen. Eine solche Verpflichtung ergibt sich – wie das BAG¹ bestätigt hat - weder aus dem Wortlaut des Gesetzes noch aus der arbeitsvertraglichen Fürsorgepflicht. Nach Ansicht des Gerichts kann von einem Arbeitnehmer erwartet werden, dass er sich die Kenntnis über den gesetzlichen Anspruch selbst verschafft. Insoweit besteht keine erhöhte Kompetenz des Arbeitgebers, die eine Aufklärungspflicht erwarten lässt.

1 Diese Verpflichtung folgt aus §§ 241 Abs.2, 242 BGB
2 BAG, Urteil vom 21.01.2014, Az. 3 AZR 807/11

Erhöhte Hinweis- und Informationspflichten nach Inanspruchnahme der Entgeltumwandlung

Hat der Arbeitnehmer von seinem Recht auf Entgeltumwandlung Gebrauch gemacht, können sich hieraus für den Arbeitgeber besondere Hinweis- und Informationspflichten ergeben. Das LAG Hamm³ hat in einem aktuellen Urteil eine erhöhte Schutzpflicht des Arbeitgebers angenommen und hieraus eine Informationsverpflichtung für bevorstehende Rechtsänderungen hergeleitet. Im konkreten Fall hätte der Arbeitgeber den Arbeitnehmer daher über ein anstehendes Gesetzesvorhaben (GKV-Modernisierungsgesetz) informieren müssen, wonach künftig damit zu rechnen war, dass Leistungen aus einer Pensionskasse der Beitragspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung unterliegen würden. Ob sich das BAG im derzeit anhängigen Revisionsverfahren dieser Meinung anschließt, bleibt abzuwarten.

Besonderheiten bei Ausscheiden des Arbeitnehmers

Im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann der Arbeitnehmer gemäß § 4a Abs. 1 BetrAVG vom Arbeitgeber Auskunft über die Erfüllung der Voraussetzungen für eine unverfallbare Anwartschaft und über deren Höhe Auskunft verlangen. Ansonsten muss er sich grundsätzlich selbst über die Auswirkungen des Ausscheidens auf seine betriebliche Altersversorgung informieren. Besondere Aufklärungspflichten des Arbeitgebers bestehen insoweit nicht.

Nur unter besonderen Umständen, etwa wenn der Arbeitgeber den Eindruck erweckt hat, er werde bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch die Interessen des Arbeitnehmers wahren oder wenn er erkennt, dass der Arbeitnehmer sich nahe liegender Risiken nicht bewusst ist, kann ausnahmsweise eine erhöhte Aufklärungspflicht für den Arbeitgeber bestehen. Das gilt etwa dann, wenn ein Aufhebungsvertrag auf Initiative und im Interesse des Arbeitgebers geschlossen wird.

Verpflichtung des Arbeitgebers nach dem Nachweisgesetz (NachwG)

Das Nachweisgesetz (NachwG) verpflichtet den Arbeitgeber, spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses den Arbeitnehmer schriftlich über die wesentlichen Arbeitsbedingungen zu informieren (§ 2 Abs. 1 Satz 1 NachwG). Schriftlich bedeutet, der Arbeitnehmer muss die Bedingungen in Papierform erhalten. Außerdem müssen diese Informationen unterschrieben werden (§ 126 Abs. 1 BGB). In der Regel wird diese Pflicht durch den Arbeitsvertrag erfüllt, wenn er alle notwendigen Informationen enthält. Auch Informationen über die im Unternehmen bestehende betriebliche Altersversorgung gehören zu den notwendigen Informationen. Die Voraussetzungen und Leistungen der bAV müssen genau beschrieben werden. Das gilt besonders, wenn der Arbeitgeber einen Zuschuss zur Entgeltumwandlung zahlt. Diese Zuschüsse sind, so wie reine Arbeitgeberleistungen, Gehaltsbestandteile im Sinne von § 2 Abs. 1 Nr. 6 NachwG.

Im Rahmen einer Entgeltumwandlung muss nach dem NachwG beschrieben werden, welche Gehaltsbestandteile umgewandelt werden können und bis zu welcher Höhe. Neben dem regulären Gehalt können dies beispielsweise vermögenswirksame Leistungen, Sonderzahlungen und Boni sein. Die Mitarbeiter sollten, auch wegen eines möglichen Verzichts auf eine Entgeltumwandlung, über die Vorteile und Möglichkeiten einer bAV informiert werden. Ein Verzicht auf die Entgeltumwandlung und die – ggf. erfolgte – Aushändigung der kompletten Unterlagen nach § 2 NachwG sollte sich der Arbeitgeber unterschreiben lassen.

Zur Vereinfachung der Dokumentationspflichten kann der Arbeitgeber eine Versorgungsordnung nutzen, mit der die im Unternehmen angebotene bAV beschrieben wird. Diese Versorgungsordnung sollte dem Arbeitnehmer ausgehändigt oder in anderer Weise bekannt gemacht werden, z. B. durch einen Aushang am „schwarzen Brett“. Neben einer transparenten Leistungsbeschreibung, die den finanziellen Aufwand und die Verpflichtungen des Arbeitgebers darlegt, werden mit einer Versorgungsordnung Beweiserschwernisse für den Arbeitgeber wegen Verstoßes gegen § 2 NachwG im Rahmen einer möglichen gerichtlichen Auseinandersetzung mit dem Arbeitnehmer vermieden.

Fazit:

Gemäß § 4a Abs. 1 BetrAVG hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen bestimmte Auskünfte über die betriebliche Altersversorgung zu erteilen. Weitere Hinweis- und Informationspflichten können sich aufgrund der arbeitsvertraglichen Fürsorgepflicht nach den Grundsätzen von Treu und Glauben herleiten. Dabei müssen im Einzelfall die Informationsbedürfnisse des Arbeitnehmers und die Beratungsmöglichkeiten des Arbeitgebers gegeneinander abgewogen werden. Zur Reduzierung von Haftungsrisiken ist der Arbeitgeber jedoch sicherlich gut beraten, bei der Einrichtung und Betreuung einer betrieblichen Altersversorgung einen erfahrenen Berater hinzuzuziehen. Zudem sollte der gewählte Versorgungsträger, die erforderliche Abwicklungskompetenz nachweislich mit sich bringen.

Sollten Sie hierzu Fragen haben, wenden Sie sich bitte an Ihren zuständigen Berater von AXA.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre Fachvertriebsunterstützung im Geschäftsfeld bAV

³ LAG Hamm vom 6.12.2017, Az. 4 Sa 852/17