



Mai 2023

# Corporate Employee Benefits Fachinformation bAV

## Hinweis- und Informationspflichten des Arbeitgebers im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung - Update

Regelmäßig stellen sich Fragen zu Hinweis- und Informationspflichten des Arbeitgebers im Zusammenhang mit einer betrieblichen Altersversorgung (bAV). 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 bAV ist in § 4a Abs. 1 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) enthalten. Hiernach hat der Arbeitgeber (oder Versorgungsträger) dem Arbeitnehmenden 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.

### **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 ist<sup>1</sup>. Der Arbeitgeber ist gehalten, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehenden Interessen des Arbeitnehmenden so zu wahren, wie dies unter Berücksichtigung der Interessen und Belange beider Vertragsparteien nach Treu und Glauben verlangt werden kann<sup>2</sup>. Die Schutz- und Rücksichtnahmepflicht des Arbeitgebers gilt auch für die Vermögensinteressen der Arbeitnehmenden.

Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers beschränkt sich nicht darauf, den Arbeitnehmenden 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.

In folgenden Konstellationen kann der Arbeitgeber Hinweis- und Informationspflichten haben:

#### **1. Maßnahme auf Initiative des Arbeitgebers**

Gesteigerte Informationspflichten können den Arbeitgeber vor allem dann treffen, wenn eine (für den Arbeitnehmenden nachteilige) Vereinbarung – bspw. über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses – im Interesse des Arbeitgebers getroffen wird. Denn durch das Angebot eines solchen Vertrags kann der Arbeitgeber den Eindruck erwecken, er werde auch die Interessen des Arbeitnehmenden wahren und ihn nicht ohne ausreichende Aufklärung erheblichen, atypischen Versorgungsrisiken aussetzen.

<sup>1</sup> Diese Verpflichtung folgt aus § 241 Abs. 2 und § 242 BGB

<sup>2</sup> BAG, Urteil vom 18.02.2020, Az. 3 AZR 206/18, Rn. 33 ff., auch zum Folgenden

## 2. **Maßnahme, die nicht auf eine Initiative des Arbeitgebers zurückgeht**

Eine Hinweispflicht kann aber auch in diesem Fall bestehen. Die erkennbaren Informationsbedürfnisse des Arbeitnehmenden einerseits und die Beratungsmöglichkeiten des Arbeitgebers andererseits sind stets zu beachten. Eine Auskunftspflicht besteht daher, wenn der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmenden über eine größere „Informationsnähe“ verfügt. Dies ist etwa der Fall, wenn der Arbeitgeber die Information besitzt oder – anders als der Arbeitnehmende, der sie benötigt – ohne Schwierigkeiten beschaffen kann.

## 3. **Arbeitgeber erteilt Auskünfte, ohne dazu rechtlich verpflichtet zu sein**

Auch in diesem Fall müssen die Hinweise und Informationen des Arbeitgebers richtig, eindeutig und vollständig sein. Dies gilt für die bAV in besonderem Maße im Hinblick auf die finanziellen Auswirkungen auf die langfristige Lebensplanung des Arbeitnehmenden, die jedenfalls ein dem Arbeitgeber offenes Informationsinteresse begründen. Es kann sich sogar eine Pflicht des Arbeitgebers ergeben, den Arbeitnehmenden auf Änderungen der Sach- und Rechtslage hinzuweisen, wenn diese zum Nachteil des Arbeitnehmenden Auswirkungen auf die Richtigkeit der ursprünglichen Information haben. Das ist der Fall, wenn der Arbeitgeber aufgrund besonderer Umstände im Zeitpunkt der Erteilung der Information erkennen kann, dass deren Richtigkeit auch für die Zukunft Bedeutung hat.

### **Keine Hinweis- und Informationspflicht über den Anspruch auf Entgeltumwandlung**

Der Arbeitgeber ist aber grundsätzlich nicht verpflichtet, den Arbeitnehmenden auf den gemäß § 1a BetrAVG bestehenden Anspruch auf Entgeltumwandlung hinzuweisen. Eine solche Verpflichtung ergibt sich – wie das BAG<sup>3</sup> bestätigt hat – weder aus dem Wortlaut des Gesetzes noch aus der arbeitsvertraglichen Fürsorgepflicht. Nach Ansicht des Gerichts kann von einem Arbeitnehmenden 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.

### **Verpflichtung des Arbeitgebers nach dem Nachweisgesetz (NachwG)**

Das Nachweisgesetz (NachwG) verpflichtet den Arbeitgeber, die wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmenden auszuhändigen. Zu den wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses gehört auch die bAV. Schriftlich bedeutet in Papierform; ein Nachweis in elektronischer Form, bspw. als E-Mail, reicht nicht aus. Der Arbeitgeber muss diesen Nachweis über die bAV bereits am ersten Tag der Arbeitsleistung erbringen. In der Regel wird diese Pflicht durch den Arbeitsvertrag erfüllt, wenn er alle notwendigen Informationen enthält. Die Voraussetzungen und Leistungen der bAV müssen genau beschrieben werden.

Wird die bAV über eine Unterstützungskasse zugesagt, muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmenden den Namen und die Anschrift der Unterstützungskasse nachweisen. Ist die bAV in Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Dienstvereinbarungen geregelt, genügt ein Hinweis auf die anwendbare Kollektivvereinbarung. Die Nennung des Namens und der Anschrift der Unterstützungskasse sowie der Hinweis auf den Tarifvertrag, die Betriebsvereinbarung oder die Dienstvereinbarungen muss spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses erfolgen.

### **Fazit**

Gemäß § 4a Abs. 1 BetrAVG hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmenden 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 Arbeitnehmenden 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 mit sich bringen.

Wünschen Sie weitere Informationen, wenden Sie sich gerne an Ihre/n zuständige/n Betreuer:in von AXA.

Freundlich grüßt

Ihr Team Personen Corporate Employee Benefits - FN

---

<sup>3</sup> BAG, Urteil vom 21.01.2014, Az. 3 AZR 807/11, Orientierungssatz und Rn. 10 ff. und 14 ff.