

Übersicht zu § 4a BetrAVG

Erweiterte Auskunft- und Informationspflichten

| | |
|--------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Rechtliche Grundlage der Auskunft- und Informationspflichten | § 4a BetrAVG Auskunftspflicht Vorschrift zuletzt geändert durch das Gesetz zur Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie vom 21.12.2015, in Kraft getreten am 01.01.2018 |
| Was sagt der neue § 4a Betriebsrentengesetz (BetrAVG)? | Auf das Verlangen des Arbeitnehmers ist er zu informieren, <ol style="list-style-type: none">1. ob und wie eine Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung (bAV) erworben wird,2. wie hoch der Anspruch aus der bAV ist und bei Erreichen der Altersgrenze der Versorgungsregelung sein wird,3. wie sich eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf die Anwartschaft auswirkt,4. und wie sich die Anwartschaft entwickelt,5. verständliche Auskunft, in Textform und in angemessener Frist. In den Absätzen 2 und 3 finden sich weitere Informationspflichten. Die Informationen müssen zudem verständlich und in Textform erfolgen (zur Frist siehe unten). |
| Was ist „Verlangen“ des Arbeitnehmers | Hier sind noch viele Rechtsfragen ungeklärt. Aber jeder Arbeitnehmer, der bereits eine betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung oder arbeitgeberfinanziert hat , dürfte damit auch zum Ausdruck gebracht haben, dass er an Informationen interessiert ist. Klar ist auch, dass es jederzeit auch formlos , auch durch sog. konkludentes Handeln (z.B. die Anwesenheit bei einer Info-Veranstaltung) geäußert werden kann. Gelegentlich wird dies auch nur gegenüber dem Dienstvorgesetzten geäußert, der dieses Verlangen manchmal gar nicht klar erkennen kann, weil ihm die Rechtslage nicht bekannt ist. Weil das so schwer nachzuvollziehen ist, kann kaum ein Arbeitgeber sicher sagen, dass noch kein Arbeitnehmer das Verlangen geäußert hat. Daher sollte davon ausgegangen werden, dass es geäußert wurde und der Arbeitgeber entsprechend reagieren. |
| Nachweisgesetz - § 2 Abs. 1 Nr. 6 | Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer schriftlich die Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts aushändigen. Hierzu gehören auch entgeltwirksame Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung. Diese Pflicht hat der Arbeitgeber auch ohne ein Verlangen des Arbeitnehmers. Das betrifft jedenfalls und mindestens den Arbeitgeberzuschuss nach §1a Abs.1a BetrAVG. |

Wesentlich für die Einrichtung der bAV: „Ob und wie eine Anwartschaft auf die bAV erworben wird“

Die für die Einführung einer betrieblichen Altersversorgung wichtigste Änderung, ist die neue Verpflichtung des Arbeitgebers darüber zu informieren, ob und wie Anwartschaften erworben werden. Das ist bei der Einführung der betrieblichen Altersversorgung im Einzelfall zu betrachten, nur beispielhaft sollen einige Punkte benannt werden, auf die der Arbeitgeber hinweisen muss:

1. auf Anfrage des Arbeitnehmers muss der Arbeitgeber nun wohl auch über den Entgeltumwandlungsanspruch informieren. So sieht es jedenfalls Höfer in seinem Kommentar zum BetrAVG, der als Standardwerk gilt (§ 4a Rn 69 Höfer Bd. I)
2. Der Arbeitgeber muss mitteilen, wer Versorgungsanwärter ist (Bsp.: Arbeitnehmer fällt nicht unter Personenkreis, da er zulässige Altersgrenzen bereits überschritten hat).
3. Auch Arbeitnehmer, die nicht oder noch nicht unter den geförderten Personenkreis fallen, müssen darüber informiert werden, dass sie nicht zum Versorgungskreis gehören und was sie tun können, um zum Versorgungskreis zu gehören

Ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG)
Bsp.: BAG – Urteil 21.11.2000 (3 AZR 13/00)

Den Arbeitgeber trifft **keine allgemeine Vermögensschuttpflicht** ggü. dem Arbeitnehmer, es sei denn er besitzt übergeordnetes Wissen und konnte erkennen, dass die Information für den Arbeitnehmer wichtig ist.

Erteilt der Arbeitgeber Auskünfte, müssen diese richtig sein! Verweigerung der Auskunft, fehlerhafte oder unrichtige Auskünfte können dazu führen, dass ein Arbeitnehmer einen Schadenersatzanspruch hat.

BAG-Urteil vom 21.01.2014 (3 AZR 807/11)

Keine Pflicht des Arbeitgebers zur Information über den Entgeltumwandlungsanspruch des Arbeitnehmers (Hinweis: das ist nach der Änderung von § 4a BetrAVG möglicherweise wieder anders). Damit folgte das BAG seiner ständigen Rechtsprechung, dass jedenfalls nicht über für alle einsehbare gesetzliche Regelungen zu informieren ist.

In der Entscheidung gibt das **BAG** jedoch **deutliche Hinweise, worüber der Arbeitgeber zu informieren hat**, wenn der Arbeitnehmer die Entgeltumwandlung verlangt hat, nämlich über alles **was der Arbeitgeber selbst beeinflussen kann** (zum Bsp.: Durchführungsweg, Identität des Versorgungsträgers, Zusageart, Förderungs-, Versorgungs- und Versicherungsbedingungen, u.a.).

| | |
|------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| BAG – Urteil 18.02.2020 (3 AZR 206/18) | <p>Auch im aktuellen Urteil findet sich keine Änderung zu dem Grundsatz, dass der Arbeitgeber keine allgemeinen Vermögensschutzpflichten treffen.</p> <p>Seien Sie aber vorsichtig, wenn Ihnen jemand erklärt, dass sich aus diesem Urteil Konsequenzen für die erweiterte Auskunftspflichten nach § 4a BetrAVG in der neuen Fassung vom 01.01.2018 ableiten lassen.</p> <p>Das Urteil behandelt einen Fall nach der Rechtslage vor der Gesetzesänderung und betrifft Informationspflichten für die Leistungsphase. Hieraus lassen sich für die aktuelle Rechtslage und für die Anwartschaftsphase keine Ableitungen treffen.</p> <p>Wichtig ist auch, dass das BAG seine ursprüngliche Rechtsprechung aus dem Jahr 2014 nicht aufgegeben hat (s.o.).</p> |
| Was ist mit bestehenden bAV-Versorgungen | <p>Besteht im Unternehmen eine betriebliche Altersversorgung, kann davon ausgegangen werden, dass der Arbeitnehmer auch informiert werden möchte. Darin allein kann ein Verlangen liegen und der Arbeitgeber sollte zumindest diesen Arbeitnehmern gegenüber über die betriebliche Altersversorgung informieren.</p> |
| Bis wann muss ich informieren? | <p>Selbst wenn es sicher noch keinen Arbeitnehmer gibt, der Informationen verlangt hat, ist die Frist nach § 4a BetrAVG zu beachten. Verlangt ein Arbeitnehmer Information, ist diese „in angemessener Frist“ zu erbringen. Was genau das Gesetz unter angemessen versteht ist nicht eindeutig. Wegen des Anspruchs des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung, hat der Arbeitgeber vermutlich nicht mehr als ein bis zwei Monate Zeit. Vermutlich wird es aber schwierig sein, in dieser Zeit alle notwendigen Informationen zusammenzutragen, weil der Arbeitgeber dazu auch Entscheidungen treffen muss (zum Bsp.: Welchen Produktgeber wähle ich? Welcher Durchführungsweg ist für mich der Beste? Gewähre ich meinen Arbeitnehmern eine zusätzliche Förderung?). In Unternehmen mit Betriebs- oder Personalrat muss dieser beteiligt werden. Daher sollte man als Arbeitgeber vorbereitet sein und entsprechende Regelungen erlassen.</p> |
| Verjährung | <p>Der Grundanspruch auf die Zahlung einer bAV (sog. Rentenstammrecht) verjährt nach 30 Jahren, § 18a BetrAVG. Unter das Rentenstammrecht fällt der grundsätzliche Anspruch auf eine bAV. Das sind z.B. Kapitaleistungen, der Anspruch auf die Verschaffung der Versorgung und auch der Anspruch auf Erhöhung der Versorgung aus § 16 BetrAVG. Die Frist beginnt erst bei Renteneintritt des Arbeitnehmers.</p> <p>Geht ein Arbeitnehmer mit 67 Jahren in Rente, kann er den Anspruch bei seinem ehemaligen Arbeitgeber (bzw. dessen Nachfolgern) etwa bis zum 97. Lebensjahr geltend machen.</p> |

Fazit

Um Haftungsrisiken zu vermeiden, sollte der Arbeitgeber vorbereitet sein und die arbeitsrechtlichen Unterlagen mit den erforderlichen Hinweisen und Informationen bereit haben, denn der Arbeitgeber kann sich kaum darauf zurückziehen, dass noch kein Arbeitnehmer eine bAV verlangt hat.

Hierzu sind aber zunächst die erforderlichen Grundentscheidungen zu treffen:

1. Festlegung eines bAV-Konzeptes
2. Erstellen der arbeitsrechtlichen Unterlagen unter Berücksichtigung des bAV-Konzeptes
3. Vorstellung des bAV-Konzepts im Einzelgespräch mit dem Arbeitnehmer
4. Individualisierte Analyse und Berechnung
5. Ausreichende Abwägung der Grundlagen
6. Entscheidung und Dokumentation der Willens- und Wissenserklärung des Arbeitnehmers zum Versorgungsanspruch

Ihr Ansprechpartner:

KLEFFNER Rechtsanwälte Rechtsanwalts-gesellschaft mbH

Kirschallee 1, 04416 Markkleeberg

Telefon: 0341 580 622 36

Fax: 0341 580 622 37

Mail: info@kleffner-rechtsanwaelte.de

Internet: www.kleffner-rechtsanwaelte.de