

Pflichten des Arbeitgebers bei der betrieblichen Altersversorgung (bAV)

Grundsätzliches

Seit dem 01.01.2002 hat jeder Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung in Form der Entgeltumwandlung. Vielfach herrscht noch die Auffassung bei Arbeitgebern: „Solange der Arbeitnehmer in Bezug auf die bAV nichts unternimmt, besteht für den Arbeitgeber kein Handlungsbedarf.“

Davor kann nicht deutlich genug gewarnt werden.

Die **Durchführung** des gesetzlichen Anspruchs auf Entgeltumwandlung selbst steht nicht zur Wahl. Der Arbeitgeber hat einen Rahmen zur Entgeltumwandlung zu schaffen, damit er seiner gesetzlichen Verpflichtung nachkommt. Der Arbeitgeber hat gegenüber seinen Arbeitnehmern eine Fürsorgepflicht. Daraus leiten sich vor allem Informationspflichten ab.

Aus dem gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung ergeben sich Haftungsrisiken für den Arbeitgeber:

- Festlegen des richtigen Durchführungsweges
- Auswahl des Versorgungsträgers
- Erfüllen der Informationspflichten gegenüber den Arbeitnehmern
- Beratung der Arbeitnehmer
- Dokumentieren der Beratung
- Laufende Betreuung und Administration der Verträge

Insbesondere die Information und Beratung der Arbeitnehmer sowie der Dokumentation sind von zentraler Bedeutung. Je nach Situation können die Informationspflichten sehr umfassend sein. Eine schuldhaftige Verletzung dieser Pflichten kann Schadenersatzansprüche nach sich ziehen.

Zusammenfassung

- Arbeitnehmer müssen wissen, was sie zugunsten der bAV aufwenden und mit welchen Leistungen sie rechnen können
- Der persönliche Bedarf und die persönliche Rentenlücke sollten Arbeitnehmern bekannt sein
- Die wesentlichen Grundzüge der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen sowie die Effekte durch die bAV sollten Arbeitnehmern bekannt sein
- Erteilte Auskünfte müssen richtig, eindeutig und umfassend sein.
- Es besteht Beratungspflicht bei bAV mit Wahlmöglichkeiten. Je konkreter der Arbeitgeber die Rahmenbedingungen zur Entgeltumwandlung setzt, desto weitreichender sind die Beratungspflichten.
- Bei Beendigung von Arbeitsverhältnissen auf Veranlassung des Arbeitgebers besteht eine gesonderte Hinweispflicht. Es besteht die Möglichkeit, dass Arbeitnehmer ihre Rechtsposition falsch einschätzen.

Konsequenzen

Arbeitgeber sollten die Initiative ergreifen und ihre Arbeitnehmer frühzeitig umfassend informieren.

Als Versicherungsmakler unterstützen wir Arbeitgeber zu allen diesen Fragen. Durch unsere Beauftragung reduziert sich das Haftungspotential von Arbeitgebern entscheidend.

