

Haftungsrisiken der Arbeitgeber in Zusammenhang mit der betrieblichen Altersversorgung

Und die damit verbundenen Informations- und Aufklärungsverpflichtung gegenüber dem Arbeitgeber

Seit dem 1. Januar 2002 hat jeder Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch auf eine Entgeldumwandlung in Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze zu Gunsten einer Zusage auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung § 1a Absatz 1 BetrAVG. Der Arbeitgeber trifft die Wahl des Durchführungsweges. Ist der Arbeitgeber zu einer Durchführung über einen Pensionsfonds oder eine Pensionskasse bereit, ist die betriebliche Altersversorgung dort durchzuführen, andernfalls kann der Arbeitnehmer den Abschluss einer Direktversicherung verlangen. § 1a Absatz 1 BetrAVG

Nach der Rechtssprechung des Bundesarbeitsgerichts, besteht grundsätzlich eine Informationspflicht des Arbeitgebers über Fragen der betrieblichen Altersversorgung. Für vorsätzliche oder fahrlässige falsche Auskünfte dürfte der Arbeitgeber aus positiver Forderungsverletzung grundsätzlich zum Schadensersatz verpflichtet sein. Nach Ansicht des BAG soll eine Pflichtverletzung sogar dann vorliegen, wenn keine Auskunft erteilt wird. Unter Umständen ist der Arbeitgeber sogar verpflichtet, den Arbeitnehmer an die Stelle zu verweisen, die über mehr Informationen verfügt und ihm zugleich die geeignete Fragestellung zu formulieren. Prof. Dr. Blomeyer, Erlangen In bAV2001S.430

Hierüber liegen Urteile vor:

Danach dürfen Arbeitgeber nicht abwarten, bis Arbeitnehmer ihren Rechtsanspruch aktiv geltend machen. Sie sollten vielmehr ihre Mitarbeiter frühzeitig über mögliche Steuer- und Sozialversicherungsersparnisse informieren. Unterlassen sie dies, könnten sie vom Arbeitnehmer in Regress genommen werden. Dies ergibt sich sinngemäß aus einem Urteil des LAG Hessen vom 22.08.2001 Aktenzeichen Sa146/00

Worauf sollte der Arbeitgeber hinweisen

- Rechtsanspruch des Arbeitnehmer
- gewählter Durchführungsweg
- Regelung bei Ausscheiden
- Insolvenzversicherung (wenn Durchführungsweg nötig)
- Höhe und Zeitpunkt der Leistungen

Versorgungsordnung

Die Versorgungsordnung regelt nachhaltig und rechtssicher die betriebliche Altersversorgung zwischen Unternehmen und Mitarbeitern. Durch die Versorgungsordnung werden Rechte wie Pflichten des Unternehmens aufgeführt. Nur diese detaillierte Beschreibung sichert das Unternehmen, vor unberechtigten Forderungen durch die Mitarbeiter ab. Der Entgeldumwandlungsanspruch gemäß § 1a Abs. 1 Betriebsrentengesetz wird erfüllt. In der Präambel sagt das Unternehmen den Mitarbeitern eine betriebliche Altersversorgung zu. Gleichzeitig weist es aber darauf hin, dass, wenn Arbeitgeberbeiträge einfließen, dies nur dann geschehen kann, wenn das Unternehmen wirtschaftlich erfolgreich sei. § 1 Kreis der versorgungsberechtigten Mitarbeiter. Hier wird der Kreis der Mitarbeiter genannt, für die bAV vorgesehen ist. Da es sich hauptsächlich um Endgeltumwandlung handelt, müssen "ALLE" rentenversicherungspflichtigen (ausgenommen geringfügig Beschäftigte) aufgeführt werden.

§ 2 Versorgungsbeitrag / Durchführungsweg In diesem Punkt wird geregelt, über welchen Durchführungsweg/wege die bAV geführt wird. Gleichzeitig werden die Beitragsteile Arbeitnehmer/Arbeitgeber/Mischfinanziert festgelegt. Weiterhin wird die Förderung nach § 10 a Abschn. IX EStG (Riester-Förderung) geregelt. § 3 Inhalt und Höhe der zugesagten Leistungen § 4 Fälligkeit der Versorgungsleistungen § 5 Vorzeitiges Ausscheiden Regelung der Unverfallbarkeit § 6 Inkrafttreten § 7 Schlußerklärung

**Kontaktieren Sie uns... Wir bieten professionelle Aufklärung für
Ihren Betrieb. Assekuranz-ebert@t-online.de**

Assekuranzmakler M. Ebert
Auf dem Rohlemer 30, 56567 Neuwied/Irlich
Tel. 02631/71081
Fax 02631/73080
e-mail: assekuranz-ebert@t-online.de