



Neue Informationspflichten - Aktuelle Rechtsprechung in der bAV

Sehr geehrte Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner,

es wird nicht einfacher! Mit zunehmender Bedeutung der betrieblichen Altersversorgung werden die Informationspflichten des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer immer komplexer. Auch Fehler bei der Information von Arbeitnehmern durch einen Vermittler oder Berater werden dem Arbeitgeber zugerechnet. Der Arbeitgeber haftet für die Aussagen des Beraters, falsche Auskünfte verpflichten zu Schadenersatz. Nach dem Betriebsrentengesetz verjährt der Anspruch des Versorgungsberechtigten auf Altersleistungen erst **30 Jahre** ab Eintritt des Versorgungsfalles, in der Regel das Erreichen der Regelaltersgrenze (**BAG-Urteil vom 17.06.2014**).

Das BAG entschied mit Urteil vom 21.01.2014, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer umfangreich informieren muss, wenn eine betriebliche Versorgung im Unternehmen besteht. Hierzu zählen neben der Information zum konkreten Versorgungsträger, Durchführungsweg im Unternehmen und zur Zusageart auch die Aushändigung der Versorgungs- und Versicherungsunterlagen nach dem Versicherungsvertragsgesetz („..... die Schutz- und Rücksichtnahmepflicht des Arbeitgebers gilt auch für die Vermögensinteressen der Arbeitnehmer.“)

Wird die geschuldete Versorgung nicht durch den Versorgungsträger erbracht, so das **BAG-Urteil vom 10.02.2015**, hat der Arbeitgeber die Versorgungsansprüche unmittelbar aus eigenen Mitteln zu erfüllen. Die betroffene Pensionskasse war in eine wirtschaftliche Schieflage geraten und macht von ihrem satzungsmäßigen Recht Gebrauch die Leistungen zu reduzieren. **Die BaFin betonte am 01.06.2016**, dass angesichts der angespannten Situation bei Pensionskassen im Falle einer Leistungsreduzierung die Nachschusspflicht des Arbeitgebers greift. Rund 80.000 Arbeitnehmer, deren Betriebsrente über die Neue Leben Pensionskasse finanziert wird, werden etwa 16% weniger Rente erhalten als vorhergesagt. Für den Differenzbetrag haftet der Arbeitgeber.

Das LAG Hamm verurteilte am 06.12.2017 einen Arbeitgeber zu Schadenersatz. In dem konkreten Fall bemerkte der Rentner erst nach der Auszahlung der bAV, dass Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung fällig waren. Der Arbeitgeber steht auch dann für Schaden ein, wenn die Beratung durch ein Kreditinstitut oder einen Versicherungsvermittler (Erfüllungsgehilfe) erfolgt war. Die Entscheidung des BAG zu den arbeitsvertraglichen Informationspflichten wird hierzu noch erwartet.

Am 21.02.2017 entschied das BAG, dass Zusagen auf betriebliche Altersversorgung den Regelungen der AGB unterliegen, d.h. dass auch Entgeltumwandlungsvereinbarungen zum Schutz des Arbeitnehmers der Inhaltskontrolle durch die Arbeitsgerichte unterliegen. Dies gilt auch für Versicherungsbedingungen, auf die in der Entgeltumwandlungsvereinbarung verwiesen wird.

Fazit:

Der Arbeitgeber steht für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen auch dann ein, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn erfolgt (§ 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG).

Bedeutung für die Praxis:

Wir empfehlen bei der Auswahl des Vermittlers oder Beraters darauf zu achten, dass neben einer hohen Fachkompetenz auch die haftungssichere und fristgerechte Verwaltung der Störfälle (Ausscheiden, Arbeitgeberwechsel, entgeltfreie Beschäftigungszeiten, Zuzahlungen, Eigenbeiträge, Versorgungsausgleich, Deckungskapitalübertragung, versicherungsvertragliche Lösung, etc.) sichergestellt ist.

Der Arbeitgeber haftet auch für den Inhalt der von den meisten Versicherern vorformulierten Formulare (Entgeltumwandlungsvereinbarung, Versorgungszusage etc.), da auch diese der Kontrolle der Arbeitsgerichte unterliegen. Wir empfehlen die Abfassung individueller Dokumente durch einen hierfür spezialisierten Anwalt, der für den Inhalt die Haftung übernimmt. Gerne stellen wir den Kontakt zu einem spezialisierten Anwalt aus unserem Netzwerk her.

Gerne bieten wir die Überprüfung und laufende Betreuung Ihres bestehenden Versorgungswerkes an. Dies beinhaltet auch das Schnittstellenmanagement zum Versorgungsträger, zu Ihrem Steuerberater, die Zuarbeit zu Meldepflichten (PSVaG), das Prozessmanagement und die jährliche Schulung Ihrer HR-Abteilung.

Ihr