

Betriebliche Versorgungssysteme: Handlungsbedarf einschätzen

Betriebliche Altersversorgung: In den meisten Fällen sind dem Arbeitgeber Tragweite, Rechte und Pflichten der betrieblichen Altersversorgung nicht bekannt und nicht bewusst. Es ist nachvollziehbar, wenn die Arbeitgeber die Beschäftigung mit diesem Thema gelegentlich als lästig empfinden. Trotzdem sollte sich der Arbeitgeber diesen Themen nicht verschließen. Verstöße können mit großen finanziellen Konsequenzen für das Unternehmen verbunden sein. In wenigen Jahren wird es Rechtsanwälte geben, die sich auf die Durchsetzung der Rechte von Arbeitnehmern spezialisiert haben. Dem sollte man jetzt und heute vorbeugen.

Leider schätzen viele Arbeitgeber den tatsächlichen Handlungsbedarf falsch ein.

Beispiel Informationspflicht

Der Arbeitgeber muss jedenfalls über alle Fakten informieren, auf die er Einfluss hat (BAG, Urteil vom 21.01.2014 - 3 AZR 807/11). Als allgemeines Beispiel werden die Faktoren genannt, auf die der Arbeitgeber Einfluss haben kann. Als konkrete Beispiele für die Informationsverpflichtung des Arbeitgebers dazu werden wiederum genannt

- der im Unternehmen bislang gewählte Durchführungsweg;
- seine Bereitschaft, Pensionsfonds oder Pensionskasse zu wählen;
- die Identität des konkreten Versorgungsträgers;
- die Zusageart;
- Versorgungs- und Versicherungsbedingungen des externen Versorgungsträgers.

Dabei handelt es sich - wohlgemerkt - um Beispiele. Die Aufzählung kann daher nicht abschließend verstanden werden. Informiert der Arbeitgeber nicht, haftet er für einen Schaden, der daraus entsteht, dass der Mitarbeiter sich bei seiner persönlichen Entscheidung zur betrieblichen Altersversorgung ggf. anders entschieden hätte (ArbG Stuttgart, Urteil vom 17.01.2005 - 19 Ca 3152/04).

Arbeitgeber sind aber nicht selten der Ansicht, sie oder ein Vermittler in ihrem Auftrag hätte ausreichend informiert. Dazu verweisen sie auf Informationsveranstaltung oder ausgeteilte Informationshefte.

Oftmals ist aber nicht erfasst worden, wer an einer Informationsveranstaltung teilgenommen hat oder

wem eine Information schriftlich ausgehändigt worden ist, so dass heute nicht mehr konkret festgestellt werden kann, welche Arbeitnehmer informiert wurden und welche nicht.

Nur selten wird im Detail dokumentiert, was damals Inhalt der Beratung gewesen ist. Daher ist in vielen Fällen nicht nachweisbar, dass eine bestimmte Information den (teilnehmenden) Arbeitnehmern auch tatsächlich gegeben wurde.

Im Streitfall muss aber der Arbeitgeber beweisen, dass ein bestimmter Arbeitnehmer zu einem bestimmten Zeitpunkt eine bestimmte Information erhalten hat. Das ist in vielen Fällen nicht möglich und kann dazu führen, dass der Arbeitgeber haften muss.

Handlungsbedarf einschätzen

KLEFFNER Rechtsanwälte bieten nun eine schnelle und einfache Möglichkeit an, den Handlungsbedarf in der betrieblichen Altersversorgung einzuschätzen. Nutzen Sie die „**Checkliste zur Risikoanalyse in der betrieblichen Altersversorgung (bAV)**“ – siehe Anhang zu dieser Information. Beantworten Sie die darin enthaltenen Fragen. Dies ist in wenigen Minuten möglich.

Vorteil für das Unternehmen

Das Unternehmen erhält in wenigen Tagen eine Einschätzung, ob im Unternehmen Handlungsbedarf gegeben ist oder nicht. Die empfohlenen Maßnahmen können eingeleitet werden.

Vorteil für den Vermittler

In nicht wenigen Fällen haben Sie bereits auf den Handlungsbedarf hingewiesen. Trotzdem wurde bisher nichts unternommen? Nun haben Sie die Möglichkeit, Ihre Empfehlungen durch eine Stellungnahme eines Rechtsanwalts zu untermauern.

Ihr Ansprechpartner:

KLEFFNER Rechtsanwälte
Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Rechtsanwalt Markus Kleffner
Telefon: 0341 580 622 36
Fax: 0341 580 622 37
Mail: info@kleffner-rechtsanwaelte.de
Internet: www.kleffner-rechtsanwaelte.de