

Versorgungsordnung ist gesetzlich verpflichtend!

Aktuell ist der Gesetzgeber hinsichtlich der betrieblichen Altersversorgung und angrenzender Rechtsgebiete wieder sehr aktiv.

Neue gesetzliche Regelungen gibt es z.B. zur Einführung eines Freibetrages in der gesetzlichen Krankenversicherung (Gesetz vom 21.12.2019 – BGBl. I vom 30.12.2019, S. 29133) und im Jahressteuergesetz zur Änderung der Regelungen zum Sachbezug (Gesetz vom 12.12.2019 – BGBl. I vom 17.12.2019, S. 2451).

Die Änderung zur versicherungsförmigen Lösung bei beitragsorientierten Leistungszusagen – Einführung als Standardlösung im Gesetz, die im Referentenentwurf vom 12.11.2019 enthalten war, findet sich im aktualisierten Referentenentwurf vom 13.12.2019 hingegen nicht mehr wieder.

Eine der größten Änderungen der letzten Zeit war jedoch das Betriebsrentenstärkungsgesetz (vom 17.08.2017 - BGBl. I S. 3214), dessen Folgen uns bereits seit mehr als zwei Jahren beschäftigen und auch noch dauerhaft beschäftigen werden.

Dabei wurde vielfach übersehen, dass der Gesetzgeber zum 01.01.2018 auch eine weitere erhebliche Änderung vorgenommen hat, nämlich durch die Ergänzung von § 4a BetrAVG - sogenannte erweiterte Auskunftspflichten.

Erweiterte Auskunftspflichten nach § 4a BetrAVG

Daraus ergibt sich, dass der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer u.a. darüber zu informieren hat, „ob und wie eine Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung erworben wird“. Das Ganze muss in „Textform“ erfolgen.

Dies kann nur so verstanden werden, dass der Arbeitgeber über die Möglichkeit zur Entgeltumwandlung und seine Auswirkungen zu informieren hat, und zwar nicht nur die Arbeitnehmer, die einen Anspruch darauf haben, sondern auch alle anderen (z.B. solche, die sich nicht in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis befinden).

Damit kehrt die Verpflichtung des Arbeitgebers zurück, die Arbeitnehmer über das Recht zur

Entgeltumwandlung zu informieren (so auch Höfer, BetrAVG, Band 1, Stand August 2019, § 4a, Rn 69).

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 21.01.2014 (3 AZR 807/11) ist damit insoweit hinfällig.

Jeder Arbeitgeber muss eine Versorgungsordnung erlassen

Dabei ist unerheblich, wie ein solches Dokument, in dem alle notwendigen Informationen enthalten sind, genannt wird. Üblicherweise wird das Dokument aber als Versorgungsordnung bezeichnet.

Zwar sieht das Gesetz auch vor, dass die Informationen dem Arbeitnehmer nur dann zu erteilen sind, wenn dieser die Information verlangt. Allerdings hat wohl in nahezu jedem Unternehmen in Deutschland mindestens ein Arbeitnehmer Auskunft zur betrieblichen Altersversorgung direkt oder indirekt, ausdrücklich oder konkludent verlangt.

Der Rückzug eines Arbeitgebers darauf, dass bisher kein Arbeitnehmer eine Auskunft verlangt habe, hilft daher nicht weiter.

Informieren Sie sich über Details zu erweiterten Auskunftspflichten und zu weiteren gesetzlichen Änderungen in unserer anstehenden Seminarreihe.

Angaben zum Inhalt der einzelnen Veranstaltungen finden Sie unter <https://www.kleffner-rechtsanwaelte.de/seminare-2020/>. Dort finden Sie auch ein Anmeldeformular.

Selbstverständlich erfüllen unsere Seminare auch die Anforderungen der seit 23.02.2018 geltenden Weiterbildungspflicht als Versicherungsvermittler nach § 34d Absatz 9 Satz 2 GewO i.V.m. § 7 Absatz 1 VersVermV, deren Einhaltung von der IHK geprüft wird.

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