



## **Weitergehende Informationspflichten des Arbeitgebers zur betrieblichen Altersversorgung (bAV)**

**Rechtsprechung** und **Literatur** sehen weitgehende Informationspflicht des Arbeitgebers zur betrieblichen Altersversorgung 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 Landesarbeitsgerichts Hessen (Urteil v. 22.8.2001, 8 Sa 146/00, MDR 2002, 651)

Auch nach der BGH- und BAG-Rechtsprechung ist der Arbeitgeber verpflichtet, über die bestehenden Versorgungsmöglichkeiten und die Mittel zu ihrer Ausschöpfung zu informieren (Doetsch, Auskunfts- und Informationspflichten von Arbeitgeber und externem Versorgungsträger bei der betrieblichen Altersversorgung; in: "Betriebliche Altersversorgung", 1/2003, S. 48 f. mit weiteren Nachweisen). Dem schließt sich die **Literatur** an:

Aus der gesetzlichen Pflicht, dem Arbeitnehmer einen versicherungsförmigen Durchführungsweg zu ermöglichen, folge die Verpflichtung, über diese Möglichkeit auch zu informieren (Doetsch, a.a.O.).

### **Zusammenfassung der Quellen und Literaturverweise zum Thema Informationspflicht:***(auch zur Weitergabe an den Arbeitgeber geeignet)*

#### **1. Auskunfts- und Informationspflichten von Arbeitgeber und externem Versorgungsträger bei der betrieblichen Altersversorgung, von Dr. Peter A. Doetsch, Betriebliche Altersversorgung 1/2003, S. 48 ff.**

Die Rechtsprechung hat besondere Aufklärungs- und Hinweispflichten des Arbeitgebers ..... bejaht, bislang jedoch primär im Bereich der öffentlich-rechtlichen Zusatzversorgung. Der Arbeitgeber ist hiernach verpflichtet, über die bestehenden Versorgungsmöglichkeiten und die Mittel zu ihrer Ausschöpfung zu informieren. Diese Verpflichtung, .... , ist m.E. auf andere Fälle übertragbar, jedenfalls auf die Entgeltumwandlungsversorgung. Auch hier fehlt nämlich eine hinreichende Kenntnis der Mitarbeiter.

...

Eine Aufklärungs- und Informationspflicht gibt es insbesondere dann, wenn der Arbeitnehmer ohne die Information einen endgültigen Rechtsverlust / Vermögensnachteil erleiden kann ...

...

Soweit darin (im Betriebsrentengesetz, Anm. d. Verf.) ... die Verpflichtung des Arbeitgebers normiert ist, bei Durchführung der Altersversorgung über einen versicherungsförmigen Durchführungsweg (Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds) dem Arbeitnehmer die Fortfüh-



zung einer Versorgung bzw. Versicherung zu ermöglichen § 1 b Abs. 5 Nr. 2; § 2 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG) dürfte daraus die Verpflichtung erwachsen, über diese Möglichkeit auch zu informieren.“ (Hervorhebungen d. Verf.).

## **2. In der Zeitschrift Capital**

So stand beispielsweise in der Zeitschrift Capital kürzlich folgende Aussage zum Thema: „Seit Januar 2002 müssen Unternehmen in Deutschland ihren Mitarbeitern eine betriebliche Altersvorsorge anbieten. Drei von vier Freiberuflern und Kleinbetrieben missachteten die neuen Regeln. Damit schaden sie nicht nur ihren Angestellten, sondern auch sich selbst.“ Auch hier wieder der Tenor, dass Arbeitgeber aktiv tätig werden müssen, da sie ansonsten ihren Mitarbeitern Schaden zufügen.

## **3. LAG Hessen (Urteil v. 22.8.2001, 8 Sa 146/00, MDR 2002, 651) Leitsatz:**

„1. Erteilt ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer eine fehlerhafte Auskunft über die zu erwartende betriebliche Altersversorgung, ist er dem Arbeitnehmer zum Ersatz des daraus entstehenden Schadens verpflichtet.“ (Hervorhebungen d. Verf.). Dies bedeutet für die Informationspflichten zur Betrieblichen Altersversorgung:

Im Wege des Schadenersatzes muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer so stellen, wie er bei zutreffender Information gestanden hätte; d.h. im Zweifelsfall haftet der Arbeitgeber für durchschnittlich 50% des Beitrags (in Höhe von 4% der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze), also aktuell bis zu 1.224 Euro pro Jahr für jeden Mitarbeiter.

## **4. BAG-Urteil vom 17.10.2000 ( 3 AZR 605/99) Leitsatz:**

„1. Den Arbeitgeber treffen jedenfalls dann erhöhte Hinweis- und Fürsorgepflichten, wenn er im betrieblichen Interesse den Abschluss eines Aufhebungsvertrages vorschlägt, der Arbeitnehmer offensichtlich mit den Besonderheiten der ihm zugesagten Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes nicht vertraut ist, sich der baldige Eintritt eines vorzeitigen Versorgungsfalles bereits abzeichnet und durch vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses außergewöhnlich hohe Versorgungseinbußen drohen.“ (Hervorhebungen d. Verf.). Auch hier werden besondere Hinweispflichten des Arbeitgebers durch die höchstrichterliche Rechtsprechung bestätigt.

Ihre

**AVMakler Firmenich  
Assekuranz GmbH**

Berlin, April 2004