

Artikel aus



Offenbach am Main
Stadt und Kreis

Recht und Steuern

Arbeitsrecht aktuell Muss der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer zur betrieblichen Altersversorgung informieren?

Es ist für die Praxis heute schon wichtig, wie mit dem Thema umzugehen ist. Immerhin kann beim Fehlverhalten der Arbeitgeber durch viele Jahre laufende Versorgungsverträge eine Schadenersatzpflicht in fünfstelliger Höhe je Arbeitnehmer drohen.

...

Es ist seit vielen Jahren in der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung anerkannt, dass der Arbeitgeber Auskunfts-, Beratungs-, Aufklärungs- und Hinweispflichten haben kann. Diese folgen aus dem so genannten Fürsorgeprinzip, das aus den in § 242 BGB enthaltenen Schutzpflichten abgeleitet wird. Diese Informationspflichten des Arbeitgebers wurden von der Rechtsprechung ausgeweitet. Dies geht zunehmend so weit, dass dann, wenn der Arbeitgeber fehlerhafte Auskünfte über Versorgungsansprüche erteilt, auch Schadenersatzansprüche bestehen können (vgl. z.B. BAG Urteil vom 21.11.2000 - 3 AZR 13/00).

Auch dann, wenn eine Vereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung mit dem konkret betroffenen Arbeitnehmer bzw. der betroffenen Arbeitnehmerin noch nicht getroffen worden ist, können sich Hinweis- und Informationspflichten ergeben, wenn im Betrieb des Arbeitgebers eine betriebliche Altersversorgung eingerichtet worden ist bzw. mit anderen Arbeitnehmern entsprechende Vereinbarungen getroffen worden sind (vgl. LAG Hamm, Urteil vom 13.07.1999 - 6 Sa 2407/98), weil hier die entsprechende betriebliche Übung und auch der arbeitsrechtliche „Gleichbehandlungsgrundsatz“ zu beachten sind.

...

In den letzten Jahren geht auch die Literatur von zunehmenden Informationspflichten des Arbeitgebers aus. Vor allem aber gibt es – ausgehend von den genannten Tendenzen – eine immer größere Zahl von Gerichten, die Ansprüche der Arbeitnehmer anerkennen.

Beispiel: Der Arbeitgeber hat seine Mitarbeiter über die einzelnen Bedingungen der von ihm ausgewählten Altersversorgung zu informieren. Tut er das nicht, haftet er für einen Schaden, der daraus entsteht, dass der Mitarbeiter sich gegebenenfalls anders entschieden hätte (ArbG Stuttgart, Urteil vom 17.1.2005, 19 Ca 3152/04).



Fazit

Fachleute gehen davon aus, dass es nur noch etwa fünf Jahre dauert, bis eine Klagewelle gegen die Arbeitgeber beginnt, weil dann Arbeitnehmer in Rente gehen und Ansprüche geltend machen. Es wird Rechtsanwälte geben, die sich darauf spezialisieren.

Daher ist es unerlässlich, vorzubauen!

Es ist daher jedenfalls notwendig, dass die Arbeitnehmer vom Arbeitgeber über die Möglichkeiten, Bedingungen und auch Risiken informiert werden. Dies gilt umso mehr, als Berater der Unternehmen immer verpflichtet sind, den sichersten Weg zu empfehlen.

Es wäre ärgerlich, wenn die Unternehmen sich in einigen Jahren von Arbeitsgerichten belehren lassen müssten, was man in der Vergangenheit hätte tun können.

Die Arbeitgeber sollten das aber nicht als Ungemach oder lästig empfinden, zumal man mit einem transparenten Umgang mit der bAV auch **positive personalpolitische und wirtschaftliche Ziele verbinden kann.**

Was ist zu raten?

Schaffen Sie klare Regelungen! Geben Sie alle arbeitsrechtlich notwendigen Hinweise! In einer professionellen Versorgungsordnung sind alle Aspekte der betrieblichen Altersversorgung der Arbeitnehmer geregelt.

Quelle:
IHK Magazin Offenbacher Wirtschaft 7-8/2012
Thema Recht und Steuern - Arbeitsrecht aktuell
Autor:
Markus Kleffner, Rechtsanwalt
KLEFFNER Rechtsanwälte