

Handlungsbedarf in 2018: bAV rechtskonform und haftungsarm gestalten! Neue Hinweispflicht auf Entgeltumwandlung möglich!

- Arbeitgeber können durch eine Versorgungsordnung die arbeitsrechtliche Haftung für Entgeltumwandlungen stark eingrenzen und gleichzeitig Informationspflichten erfüllen –

Seit dem Jahr 2002 haben Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf betriebliche Altersversorgung aus Entgeltumwandlung nach § 1a Betriebsrentengesetz (BetrAVG). Mit dem Rechtsanspruch auf betriebliche Altersversorgung sind **arbeitsrechtliche Einstandspflichten** für den Arbeitgeber verbunden. Trotz der Durchführung über eine Direktversicherung.

Aufgrund des **Betriebsrentenstärkungsgesetzes** (BRSg) müssen Arbeitgeber **spätestens ab 2019** in aller Regel die Entgeltumwandlung bezuschussen. Für bestehende Entgeltumwandlungszusagen gilt das ab 2022. Viele Arbeitgeber zahlen schon heute einen Zuschuss zur Entgeltumwandlung, der aber nicht zwingend den BRSg-Anforderungen genügt. Hier gibt es akuten Handlungsbedarf wie auch die Notwendigkeit, die umfänglichen Neuerungen durch das BRSg gewinnbringend zu nutzen. Mit einer Versorgungsordnung stellen Arbeitgeber dazu die entsprechenden Weichen.

Hinweispflicht auf Entgeltumwandlungsanspruch wegen BRSg möglich

Nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts sind Arbeitgeber erst ab Verlangen der Entgeltumwandlung durch den Arbeitnehmer verpflichtet, über die Modalitäten der Entgeltumwandlung aufzuklären (Urteil vom 21.1.2014 – 3 AZR 807/11). Aufgrund der neuen Zuschusspflicht des Arbeitgebers könnte diese Rechtsprechung überholt sein. Denn der Zuschuss fällt in die Sphäre des Arbeitgebers, der allein aufgrund des Nachweisgesetzes gehalten ist, Bestandteile des Lohns (§ 2 Abs. 1 Nr. 6 NachwG) zu verschriftlichen, also von Beginn an auf den Zuschuss für die Entgeltumwandlung in Textform hinzuweisen.

Dokumentation ist das A und O!

Hinweis- und Dokumentationspflichten werden immer wichtiger. Im Arbeitsrecht und im Datenschutzrecht sind eine stetig wachsende Anzahl formaler Erklärungs- und Archivierungspflichten zu beachten, die sich in Papierform kaum noch abbilden lassen. Arbeitgeber sollten die geänderten Rahmenbedingungen in der bAV daher auch zum Anlass nehmen, Prozesse und Abläufe zu ordnen und zu digitalisieren. Besonderes Augenmerk bei der bAV ist auf eine strukturierte Beratung der Mitarbeiter zu legen, gestützt auf digitale Beratungsprotokolle.

Mit der **Versorgungsordnung (VO)** kann der Arbeitgeber rechtliche Risiken und Verwaltungsaufwand aktiv vermeiden, **BRSg-konforme Rahmenbedingungen** schaffen und die betriebliche Altersversorgung individuell maßschneidern: etwa durch besondere arbeitgeberfinanzierte Leistungen! Zudem erfüllt der Arbeitgeber mögliche Informationspflichten und beugt einer möglichen Haftung daraus vor!

Ihr Ansprechpartner:

RA Ulrich Beeger
Telefon: 030 265 455 37
Email: info@ra-beeger.de
Internet: www.ra-beeger.de