

Betriebs Berater

34 | 2019

Recht ... **Company Law Package** ... FZuG ... InvStG ... IFRS ... bAV ... Wirtschaft ... Steuern ...

19.8.2019 | 74. Jg.
Seiten 1921–1984

DIE ERSTE SEITE

Dr. Stefan Hanloser, RA

Bremst der Datenschutz die smarte Zukunft aus? –
Konsequenzen aus der EuGH-Entscheidung „Fashion ID“

WIRTSCHAFTSRECHT

Prof. Dr. Walter Bayer und **Prof. Dr. Jessica Schmidt**, LL.M.

BB-Gesetzgebungs- und Rechtsprechungsreport zum Europäischen
Unternehmensrecht 2018/19 – Teil I: Company Law Package | 1922

STEUERRECHT

Dr.-Ing. Sylvia Trage, **Dr. Jan Wendland**, StB, und **Julian Fey**, StB

Steuerliche Förderungen nach dem geplanten Forschungszulagengesetz | 1943

Dr. Peter Schäfer, RA/FAStR/Syndikus-RA

Neue Haftungsrisiken für Steuerberater bei Anlagen in Investmentfonds im Zuge
der Investmentsteuerreform 2018 (Teil II) | 1949

BILANZRECHT UND BETRIEBSWIRTSCHAFT

Dr. Jens Freiberg, WP, und **Dr. Thorsten Melcher**

Bilanzierung von Versicherungsverträgen nach IFRS bei Nicht-Versicherungsunternehmen | 1963

ARBEITSRECHT

Dr. Günter Hainz

Informationspflichten des Arbeitgebers zur betrieblichen Altersversorgung | 1973

BEILAGE

BB-Halbjahresregister 2019

Dr. Günter Hainz

Informationspflichten des Arbeitgebers zur betrieblichen Altersversorgung

Die Pflichten des Arbeitgebers, seine aktuellen und teilweise auch seine ehemaligen Arbeitnehmer über die betriebliche Altersversorgung des Unternehmens zu informieren, sind in den letzten Jahren deutlich erweitert worden. Die EU-Richtlinie 2014/50/EU (Mobilitäts-Richtlinie) vom 16.4.2014 führte zum Gesetz zur Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie vom 21.12.2015, durch das wiederum die in § 4a BetrAVG festgelegten Informationspflichten deutlich erweitert wurden. Während zuvor der Arbeitnehmer ein berechtigtes Interesse geltend machen musste, um die Höhe der erworbenen unverfallbaren Anwartschaft oder des Übertragungswerts bei einer Übertragung der Anwartschaft auf einen neuen Arbeitgeber gemäß § 4 Abs. 3 BetrAVG zu erfahren, so muss der Arbeitgeber nun schon auf das bloße Verlangen des Arbeitnehmers hin Auskünfte erteilen, deren Umfang auch noch deutlich erhöht wurde.

Im Folgenden wird daher ein Überblick über die wesentlichen im Betriebsrentengesetz (BetrAVG) festgelegten Informationspflichten mit Hinweisen zu ihrer praktischen Umsetzung gegeben. Ferner erwähnen wir die wichtigsten Informationspflichten, die aus allgemeineren gesetzlichen Regelungen und Rechtsprechung folgen können. Informationspflichten des Arbeitgebers gegenüber anderen Empfängern als Arbeitnehmern, etwa gegenüber dem Pensions-Sicherungs-Verein VVaG (PSV), dem Familiengericht (bei der Durchführung eines Versorgungsausgleichs) oder der BaFin, werden dabei ebenso wenig behandelt wie Pflichten externer Versorgungsträger, etwa nach § 144 Abs. 1, §§ 234k bis 234p VAG oder § 6ff. VVG.

I. Informationspflichten gemäß Betriebsrentengesetz

1. Allgemeines

Die im Betriebsrentengesetz geregelten Informationspflichten des Arbeitgebers sind weitgehend in § 4a BetrAVG, dessen aktueller Stand seinerseits auf Art. 6 der EU-Mobilitätsrichtlinie beruht, zusammengefasst. Der Arbeitgeber muss die entsprechenden Auskünfte jeweils nur auf Verlangen des Arbeitnehmers erteilen, dann jedoch „verständlich, in Textform und in angemessener Frist“ (§ 4a Abs. 4 BetrAVG).

Da die Auskunftserteilung in Textform zulässig ist, kann z. B. auch eine vom Arbeitnehmer im Intranet des Unternehmens selbst angeforderte automatisierte Auskunft ausreichen, die mittels E-Mail versandt wird (im Gegensatz zur bloßen Darstellung auf einer Internetseite).¹ Insbesondere für größere Unternehmen stellt dies ein geeignetes und mittlerweile auch durchaus schon verbreitetes Mittel zur Reduzierung des Verwaltungsaufwands dar.²

Anders als bis zum 31.12.2017 wird vom Gesetz nicht mehr das Vorliegen eines „berechtigten Interesses“ des Arbeitnehmers als Voraussetzung für seinen Auskunftsanspruch verlangt. Wegen des – je nach

Art der Versorgungszusage – nicht unbeträchtlichen Aufwands, der mit der Erteilung der Auskunft verbunden sein kann, wird man vom Arbeitnehmer aber wohl fordern dürfen, dass er derartige Auskünfte nicht in kurzen Abständen anfordert.

Bei jedem Informationsvorgang empfiehlt es sich, ihn dauerhaft zu dokumentieren, um auch viel später noch den Nachweis darüber führen zu können und Rechtsstreitigkeiten wegen nicht erfüllter Informationspflichten oder fehlerhafter Auskünfte zu vermeiden.

2. Laufendes Arbeitsverhältnis

a) Erwerb einer Anwartschaft

Im laufenden Arbeitsverhältnis muss dem Arbeitnehmer zunächst mitgeteilt werden, „ob und wie eine Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung erworben wird“ (§ 4a Abs. 1 Nr. 1 BetrAVG). Dazu dürfte die Mitteilung ausreichen, dass der Arbeitnehmer von einer bestimmten Versorgungsregelung grundsätzlich erfasst ist und welche Bedingungen gegebenenfalls noch zu erfüllen sind, um eine Anwartschaft entstehen zu lassen. Hier könnte z. B. das Bestehen einer Gesundheitsprüfung, das Erfüllen einer Mindestbeschäftigungsdauer oder das Überschreiten bestimmter Entgeltgrenzen zu berücksichtigen sein.

Wenn die Versorgungsregelung den konkreten Arbeitnehmer ausschließt, etwa wegen eines zu hohen Alters bei Beginn des Arbeitsverhältnisses, oder das Erfüllen von Voraussetzungen nicht zu erwarten ist, z. B. wegen Befristung des Arbeitsverhältnisses, sollte dies natürlich deutlich gemacht werden.

b) Erreichte und erwartete Anspruchshöhe

Ferner muss der Arbeitnehmer darüber informiert werden, „wie hoch der Anspruch auf betriebliche Altersversorgung aus der bisher erworbenen Anwartschaft ist und bei Erreichen der in der Versorgungsregelung vorgesehenen Altersgrenze voraussichtlich sein wird“ (§ 4a Abs. 1 Nr. 2 BetrAVG).

Diese Vorschrift ist bereits deutlich schwerer zu interpretieren. Mit der *bisher erworbenen Anwartschaft* dürfte wohl grundsätzlich die gesetzlich oder vertraglich unverfallbare Anwartschaft gemeint sein. Wenn aber die Unverfallbarkeitsvoraussetzungen noch nicht erfüllt sind, wird man vermutlich dem Arbeitnehmer dennoch den ohne Berücksichtigung der noch bestehenden Verfallbarkeit erreichten Anwartschaftsbetrag mitteilen, damit er sich ein Bild über den Aufbau seiner Altersversorgung machen kann. Dies sollte jedoch von einem deutlichen Hinweis auf die derzeit noch bestehende Verfallbarkeit der Anwartschaft begleitet werden.

¹ Vgl. Gesetzesbegründung zu Art. 1 Nr. 5, BT-Drs. 18/6283.

² Allerdings ist die nach § 2 NachwG erforderliche Schriftform für die Information über wesentliche Arbeitsbedingungen zu beachten.

Die Auskunft kann mit einem angenommenen Ausscheidetermin zum Zeitpunkt der Anfrage oder zum nächstmöglichen Ausscheidetermin erstellt werden. In Hinblick auf Art. 6 Abs. 1 Buchst. b der Mobilitäts-Richtlinie könnte aber evtl. auch eine Auskunft nach einem früheren, bis zu zwölf Monate alten Stand ausreichend sein.

Beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis sind für die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft zwar gemäß § 2a Abs. 1 BetrAVG „die Versorgungsregelung und die Bemessungsgrundlagen im Zeitpunkt des Ausscheidens zugrunde zu legen“. Da die Anwartschaft aber grundsätzlich für die Zeit nach Ausscheiden zu dynamisieren ist (vgl. unten Abschnitt I.3.b), muss ggf. auch die erwartete Höhe der *dynamisierten erworbenen Anwartschaft* angegeben werden.

Die Auskunftspflicht dürfte sich i. d. R. nur auf die Altersleistung beziehen, und hier nur auf die feste Altersgrenze der Versorgungsregelung, also ohne Berücksichtigung eines nach § 6 BetrAVG möglichen vorgezogenen Bezugs der Altersleistung. Eine zumindest grundsätzliche Beschreibung der erreichten Leistungshöhe bei vorzeitigen Versorgungsfällen (z. B. Invalidität oder Tod während des nächsten Jahres) könnte zwar für den Arbeitnehmer hilfreich sein, ist aber wahrscheinlich vom Gesetz nicht gefordert und auch nach früherem Recht bei der Erteilung von Auskünften über die Höhe unverfallbarer Anwartschaften nicht üblich gewesen (vgl. auch Art. 2 Abs. 3 der Mobilitäts-Richtlinie).

Da bei den heute verbreiteten beitragsorientierten Versorgungssystemen meist ohnehin zumindest jährlich dem Arbeitnehmer eine Kontostandsmitteilung zugeht, aus der die aus den bisherigen Beiträgen erreichte Höhe der Versorgung hervorgeht, wird die Auskunft der erreichten Anwartschaft auf Altersleistung i. d. R. ohne großen Aufwand möglich sein.

Allerdings muss neben der dynamisierten erworbenen Anwartschaft auch die voraussichtliche Höhe der Leistung bei Erreichen der in der Versorgungsregelung vorgesehenen Altersgrenze angegeben werden, was erheblich aufwendiger sein kann, da hierbei von einem fortgesetzten Arbeitsverhältnis auszugehen ist.³ Daher sind nicht nur die erwarteten Veränderungen der bereits erdienten Anwartschaft (z. B. bei wertpapiergebundenen Pensionszusagen) mitzuteilen, sondern auch die erwarteten Wertveränderungen aufgrund weiterer Beiträge und auch künftiger Entgeltsteigerungen oder Veränderungen anderer maßgeblicher Bemessungsgrößen (Tarifgehälter, Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung etc.).

Je nach Art der Versorgungsregelung und den individuellen Verhältnissen des jeweiligen Arbeitnehmers (Alter, Entgelt) kann die angenommene Entwicklung dieser Größen einen sehr großen Einfluss auf die berechnete erwartete Leistungshöhe haben, so dass in jedem Fall in der Auskunft ein deutlicher Hinweis auf diese Abhängigkeiten und die daraus resultierende Unsicherheit der voraussichtlichen Leistungshöhe gegeben werden sollte.

Anders als bei der Berechnung einer unverfallbaren Anwartschaft nach § 2 Abs. 1 BetrAVG kann also hier im allgemeinen nicht einfach mit festgeschriebenen aktuellen Bemessungsgrößen gerechnet werden, da dies bei vielen Versorgungsregelungen zu unrealistischen Auskünften mit meist deutlich zu niedrigen erwarteten Leistungshöhen führen würde, die den Arbeitnehmern bei der Ermittlung ihres weiteren Versorgungsbedarfs nicht helfen und damit den Gesetzeszweck verfehlen würden.

Ein allgemeiner Hinweis auf den bis zum Eintritt des Versorgungsfalls eintretenden Kaufkraftverlust durch Inflation wäre dann wiederum sinnvoll, um nicht umgekehrt unrealistisch hohe Vorstellungen über die mit der erwarteten Leistung verbundene Kaufkraft entstehen zu lassen.

Beispiel für eine beitragsorientierte wertpapiergebundene Leistungszusage:

- Erworbene Anwartschaft auf Altersrente ab der festen Altersgrenze 67 Jahre zum nächsten möglichen Ausscheidetermin im Alter 40:300 Euro p. m.
- Dynamisierte erworbene Anwartschaft bei angenommener Wertpapierrendite von 1,5% p. a.: $300 \text{ Euro} \times 1,015^{27} = 448 \text{ Euro p. m.}$
- Bei unterstellter Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit angenommenen 2,5% jährlicher Entgeltsteigerung und Wertpapierrendite von 1,5% p. a. zu erwartende weitere Rentenbausteine bis 67:500 Euro p.m.
- Zu erwartende Altersrente ab der festen Altersgrenze 67 Jahre: 948 Euro p. m.

Instruktiv, aber auch mit zusätzlichem Aufwand verbunden, könnte die Angabe von erwarteten Anwartschaftshöhen unter alternativen Annahmen sein. Insbesondere hinsichtlich der angenommenen Gehaltsentwicklungen wäre dann bei der Annahmewahl und -beschreibung eine gewisse Vorsicht angebracht, um keine darauf gerichteten Erwartungen zu wecken. In jedem Fall sollten zumindest der grundsätzliche Berechnungsgang und die verwendeten Annahmen aus der Auskunft für den Arbeitnehmer deutlich werden.

Ferner kann auch im laufenden Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmer verlangen, dass ihm der bei einer möglichen Übertragung der Anwartschaft nach § 4 Abs. 3 BetrAVG maßgebliche Übertragungswert mitgeteilt wird (vgl. unten Abschnitt I. 3.d).

3. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

a) Unverfallbare Anwartschaft

Der Arbeitnehmer kann Auskunft darüber verlangen, „wie sich eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf die Anwartschaft auswirkt“ (§ 4a Abs. 1 Nr. 3 BetrAVG), wobei hier die Beendigung ohne gleichzeitigen Eintritt eines Versorgungsfalls gemeint ist. Diese Auskunft kann insbesondere (aber nicht nur) dann verlangt werden, wenn das Arbeitsverhältnis tatsächlich beendet wird, wie es nach früherem Recht der Fall war und jetzt in § 4a Abs. 3 BetrAVG geregelt ist.

Wenn das Arbeitsverhältnis noch fortbesteht, so wird man für die Auskunft einen Ausscheidetermin annehmen müssen, der vom Arbeitnehmer vorgegeben werden könnte oder der etwa dem bei ordentlicher Kündigung nächstmöglichen Termin entsprechen könnte. Ein Vorgehen analog zum Auskunftsanspruch aus der bisher erworbenen Anwartschaft (vgl. Abschnitt I.2.b) könnte möglich sein, obwohl es sich grundsätzlich um zwei verschiedene Auskunftsansprüche handelt.

Die Auskunft wird zunächst angeben müssen, ob überhaupt zum fraglichen Ausscheidetermin eine Anwartschaft erhalten bliebe, ob es sich dann um eine gesetzlich unverfallbare Anwartschaft handelt, die auch vom PSV gegen Insolvenz gesichert würde, oder ob nur eine vertragliche Unverfallbarkeit besteht, für die das nicht gilt. Ein ggf. be-

³ Vgl. Gesetzesbegründung zu Art. 1 Nr. 5, BT-Drs. 18/6283.

stehender zusätzlicher Insolvenzschutz etwa durch eine verpfändete Rückdeckungsversicherung oder ein Treuhandvermögen (CTA) sollte wohl ebenfalls angegeben werden.

Die Beschreibung der Auswirkung einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf die Anwartschaftshöhe wird sich nicht auf qualitative Angaben beschränken können, sondern eine tatsächliche Berechnung der Anwartschaftshöhe zum tatsächlichen bzw. angenommenen Ausscheidezeitpunkt beinhalten müssen. Je nach Versorgungszusage kann damit durchaus ein nicht unbeträchtlicher Aufwand verbunden sein, so dass bei größeren Personenbeständen eine automatisierte Berechnung der unverfallbaren Anwartschaft empfehlenswert ist, die auch bei Auskünften nach § 4a Abs. 1 Nr. 2 BetrAVG im laufenden Arbeitsverhältnis benötigt wird.

b) Entwicklung der unverfallbaren Anwartschaft

Während sich früher nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis die Höhe der (gesetzlich) unverfallbaren Anwartschaft bis zum Rentenbeginn nicht mehr veränderte, ist nach dem neuen § 2a Abs. 2 BetrAVG die unverfallbare Anwartschaft zwischen dem Ausscheidezeitpunkt und dem Rentenbeginn grundsätzlich zu dynamisieren, wenn der ausgeschiedene Arbeitnehmer sonst gegenüber betriebstreuem Mitarbeitern benachteiligt würde.

Dies gilt allerdings nicht für den auf Beschäftigungszeiten vor dem 1.1.2018 entfallenden Teil der Anwartschaft, und auch für den später erdienten Teil dann nicht, „wenn das Versorgungssystem vor dem 20. Mai 2014 für neue Arbeitnehmer geschlossen war“ (§ 30g Abs. 1 BetrAVG). Auch in der Versorgungszusage selbst kann eine Dynamisierung der unverfallbaren Anwartschaft zugesagt sein, insbesondere bei wertpapiergebundenen Pensionszusagen.

Aus diesem Grund hat der Arbeitgeber auch mitzuteilen, „wie sich die Anwartschaft nach einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses entwickeln wird“ (§ 4a Abs. 1 Nr. 4 BetrAVG). Hier könnte man sich grundsätzlich auf eine qualitative Beschreibung des Anpassungsverfahrens für die Anwartschaft beschränken, sofern die Anpassung nicht entsprechend § 2a Abs. 2 Nr. 2 Buchst. a BetrAVG um einen festen Satz von 1 % jährlich erhöht wird. Jedenfalls sollte klargestellt werden, ob überhaupt eine Dynamisierung erfolgt und welches Anpassungsverfahren ggf. angewandt wird.

Da eine Anpassung gemäß § 2a Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG insbesondere dann unnötig ist, wenn es sich um ein nominales Anrecht handelt (etwa eine Festbetragszusage), eine Verzinsung bereits in der Zusage enthalten ist (etwa über Verrentungsfaktoren mit Zinsanteil), oder die Zusage über eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds durchgeführt wird, deren Erträge auch dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer zugutekommen, wird es häufig ausreichen, in der Auskunft die Unveränderlichkeit der Anwartschaft festzustellen.

Der Auskunftsanspruch hinsichtlich der Höhe und Entwicklung der unverfallbaren Anwartschaft besteht nicht nur während des laufenden Arbeitsverhältnisses, sondern nach § 4a Abs. 3 S. 1 BetrAVG auch noch weiter nach dem Ausscheiden. In § 4a Abs. 3 S. 2 BetrAVG wird außerdem geregelt, dass die Auskunftsverpflichtung „entsprechend für Hinterbliebene im Versorgungsfall“ gelte. Nach Tod des Versorgungsanwärters oder Leistungsempfängers müssen daher auch den Hinterbliebenen Auskunft über die ihnen zustehenden Leistungen erteilt und die maßgeblichen Versorgungsregelungen zur Verfügung gestellt werden.

c) Versicherungsvertragliche Lösung bei Direktversicherung und Pensionskasse

Bei Durchführung der betrieblichen Altersversorgung mit einer Versicherungsgesellschaft (Direktversicherung) oder einer Pensionskasse als Versorgungsträger besteht grundsätzlich die Möglichkeit, beim Ausscheiden des Arbeitnehmers auf der sogenannten versicherungsvertraglichen Lösung zu bestehen, nach der die unverfallbare Anwartschaft nicht nach den allgemeinen Regelungen berechnet wird, sondern auf die vom Versicherungsunternehmen bzw. der Pensionskasse erbrachten Leistungen beschränkt wird (§ 2 Abs. 2, 3 BetrAVG). Wenn der Arbeitgeber von der versicherungsvertraglichen Lösung keinen Gebrauch macht, muss er ggf. eine positive Differenz zwischen der zeiträtlich berechneten unverfallbaren Anwartschaft nach § 2 Abs. 1 BetrAVG und der vom Versorgungsträger erbrachten Leistung selbst leisten, was mit zusätzlichen Kosten und Verwaltungsaufwand verbunden ist.

Der Arbeitgeber kann jedoch nur unter bestimmten Voraussetzungen an den Versicherungsvertrag die versicherungsvertragliche Lösung wählen; im Wesentlichen muss der Arbeitnehmer das Recht zur Fortsetzung der Versicherung mit eigenen Beiträgen haben, und die Überschussanteile aus der Versicherung dürfen nur zur Verbesserung der Versicherungsleistung verwendet werden.

Ferner muss der Arbeitgeber „innerhalb von 3 Monaten seit dem Ausscheiden des Arbeitnehmers diesem und dem Versicherer mitteilen“ (§ 2 Abs. 2 BetrAVG), dass er die versicherungsvertragliche Lösung wählt. Die in der Praxis bisher häufige Vorgehensweise, in der Versorgungsregelung von vorneherein die versicherungsvertragliche Lösung für die unverfallbare Anwartschaft festzulegen, wurde vom BAG als unzureichend angesehen, weil ein sachlicher und zeitlicher Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erforderlich sei.⁴ Die Erklärung wäre also z. B. ab der Kündigung des Arbeitsverhältnisses oder dem Abschluss eines Aufhebungsvertrags möglich. Eine entsprechende Regelung in der Versorgungszusage ist dagegen nicht ausreichend. Die Mitteilung des Arbeitgebers muss mit allen erforderlichen Angaben (Versicherungsnummer etc.) gegenüber dem Arbeitnehmer und dem Versicherer erfolgen und sollte in Hinblick auf mögliche spätere Rechtsstreitigkeiten langfristig dokumentiert werden.

d) Übertragung auf einen neuen Arbeitgeber

Das Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis kann mit einer Übertragung des Anrechts auf betriebliche Altersversorgung auf den neuen Arbeitgeber verbunden werden (§ 4 BetrAVG). Eine Übertragung nach § 4 Abs. 3 BetrAVG kann der Arbeitnehmer einseitig innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangen. Dabei wird der Wert der erworbenen unverfallbaren Anwartschaft (Übertragungswert) auf den neuen Arbeitgeber übertragen, sofern die betriebliche Altersversorgung über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchgeführt worden ist und der Übertragungswert die Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung nicht übersteigt. In diesem Fall sieht § 4a Abs. 2 BetrAVG eine Verpflichtung des alten Arbeitgebers oder der Versorgungseinrichtung vor, auf Verlangen eines ausgeschiedenen oder auch eines aktiven Arbeitnehmers Auskunft über die Höhe des Übertragungswerts zu erteilen. Der Übertragungswert wird von der

4 BAG, 19.5.2016 – 3 AZR 794/14, BB 2016, 2236 m. BB-Komm. Horbrügger, Rn. 27 ff.

jeweiligen Versorgungseinrichtung berechnet werden, so dass der alte Arbeitgeber nur diesen Wert dem Arbeitnehmer mitteilen muss.

Der neue Arbeitgeber oder der neue Versorgungsträger „hat dem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen mitzuteilen, in welcher Höhe aus dem Übertragungswert ein Anspruch auf Altersversorgung bestehen würde und ob eine Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung bestehen würde“ (§ 4a Abs. 2 S. 2 BetrAVG).

Da auch die neue Versorgung über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchgeführt werden muss, wird der neue Arbeitgeber die Höhe der aus dem Übertragungswert folgenden Anwartschaft von dieser Versorgungseinrichtung erst erfragen müssen.

e) Laufende Versorgungsleistungen

Während der Auszahlung einer Rente hat der Arbeitgeber grundsätzlich „alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu prüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden; dabei sind insbesondere die Belange des Versorgungsempfängers und die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers zu berücksichtigen“ (§ 16 Abs. 1 BetrAVG). Bei schlechter wirtschaftlicher Lage des Arbeitgebers ist dieser berechtigt, die Rentenanpassung ganz oder teilweise zu unterlassen, soweit nicht eine Anpassung in bestimmter Höhe bereits zugesagt ist.

Bei solchen zu Recht unterbliebenen Anpassungen muss der Arbeitgeber jedoch gemäß § 16 Abs. 4 BetrAVG dem Versorgungsempfänger die wirtschaftliche Lage des Unternehmens schriftlich darlegen. Der Versorgungsempfänger muss außerdem schriftlich auf die Rechtsfolgen eines nicht fristgemäßen (drei Monate nach Zugang der Mitteilung) schriftlichen Widerspruchs hingewiesen werden.

II. Weitere Informationspflichten

1. Allgemeines

Den Arbeitgeber treffen noch weitere Informationspflichten aus anderen Gesetzen und aus allgemeinen Rechtsgrundsätzen, insbesondere als Nebenpflichten aus dem Arbeitsvertrag infolge seiner Fürsorgepflicht und dem Grundsatz von Treu und Glauben. Das BAG führt dazu im Zusammenhang mit einem möglichen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers, auf die Möglichkeit der Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG hingewiesen zu werden, aus:

„Der Arbeitgeber ist aufgrund einer arbeitsvertraglichen Nebenpflicht gehalten, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehenden Interessen des Arbeitnehmers so zu wahren, wie dies unter Berücksichtigung der Interessen und Belange beider Vertragsparteien nach Treu und Glauben verlangt werden kann. Die Schutz- und Rücksichtnahmepflicht des Arbeitgebers gilt auch für die Vermögensinteressen der Arbeitnehmer. Daraus können sich Hinweis- und Informationspflichten des Arbeitgebers ergeben [...]

Die arbeitsvertraglichen Nebenpflichten des Arbeitgebers beschränken sich zwar nicht darauf, den Arbeitnehmern keine falschen und unvollständigen Auskünfte zu erteilen. Der Arbeitgeber kann zur Vermeidung von Rechtsnachteilen auch verpflichtet sein, von sich aus geeignete Hinweise zu geben. Grundsätzlich hat allerdings jede Partei für die Wahrnehmung ihrer Interessen selbst zu sorgen und sich Klarheit über die Folgen ihres Handelns zu verschaffen. Hinweis- und Aufklärungspflichten beruhen auf den besonderen Umständen des Einzelfalls und sind das Ergebnis einer umfassenden

Interessenabwägung [...] Die erkennbaren Informationsbedürfnisse des Arbeitnehmers einerseits und die Beratungsmöglichkeiten des Arbeitgebers andererseits sind stets zu beachten. Wie groß das Informationsbedürfnis des Arbeitnehmers ist, hängt insbesondere von der Schwierigkeit der Rechtsmaterie sowie dem Ausmaß der drohenden Nachteile und deren Vorhersehbarkeit ab“⁵

Insbesondere dann, wenn „eine nachteilige Vereinbarung – etwa über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses – auf seine Initiative und in seinem Interesse getroffen wird“, habe der Arbeitgeber jedoch gesteigerte Informationspflichten.⁶

2. Entgeltumwandlung

Grundsätzlich sieht das BAG unter den genannten Gesichtspunkten keine Verpflichtung des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer über den Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung nach § 1a Abs. 1 BetrAVG zu informieren. Nach erfolgtem Verlangen des Arbeitnehmers nach künftiger Entgeltumwandlung gemäß § 1a Abs. 1 BetrAVG bestehen allerdings durchaus Informationspflichten dazu. Das BAG zählt hierzu beispielhaft auf „den im Unternehmen bislang gewählten Durchführungsweg, seine Bereitschaft, die Entgeltumwandlung über eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds durchzuführen, über die Identität des konkreten Versorgungsträgers, über die Zusageart und die Versorgungs- oder Versicherungsbedingungen des externen Versorgungsträgers“.⁷ Entsprechendes wird auch bereits im Fall eines Auskunftsbegehrens nach § 4a Abs. 1 Nr. 1 BetrAVG gelten.⁸

Da es in der seit einigen Jahren bestehenden Niedrigzinssituation Versicherern kaum mehr möglich ist, die Verwaltungskosten aus sicheren Kapitalerträgen zu finanzieren, werden die garantierten Mindestleistungen immer öfter auch unter die Summe der aufgewandten Beiträge abgesenkt, was grundsätzlich auch zulässig sein dürfte. Insbesondere im Fall der Entgeltumwandlung dürfte dem Arbeitgeber aber die Pflicht zukommen, den Arbeitnehmer bereits vor dessen Entscheidung über die Entgeltumwandlung über die Kosten und Risiken zu informieren: „Es muss ohne Spielraum für Fehlinterpretationen der Beitrag und die daraus gebildete garantierte Leistung (oder bei einer festgelegten kontinuierlichen Beitragszahlung ggf. die Summe dieser Beträge) angegeben werden. Der Arbeitnehmer muss klar und eindeutig sehen, welcher Anteil der für ihn eingebrachten Beiträge durch Kosten (Biometrie, Verwaltung, Abschluss usw.) aufgezehrt wird.“⁹

Da der Arbeitnehmer in der Lage sein muss, die zu erwartende Leistungshöhe abzuschätzen, dürfte eine derartige Information auch bei arbeitgeberfinanzierter Versorgung ratsam sein, v. a. wenn der Arbeitnehmer die Möglichkeit hat, auf sie zugunsten einer höheren Barvergütung zu verzichten (Opting-Out-Modell).

3. Sondersachverhalte

Weitergehende Informationspflichten dürften den Arbeitgeber treffen, wenn besondere allgemeine Vorgänge im Zusammenhang mit der betrieblichen Altersversorgung stattfinden. Das gilt v. a. für die Einführung bzw. Zusage einer Altersversorgung, ihre Beendigung oder ihre Umgestaltung. Da letztere arbeitsrechtlich nur in engen Grenzen zulässig sind (insbesondere im Rahmen der sog. „3-Stufen-Theorie“ des

⁵ BAG, 21.1.2014 – 3 AZR 807/11, BB 2014, 2046 m. BB-Komm. Neufeld, Rn. 15f.

⁶ BAG, 15.4.2014 – 3 AZR 288/12, Rn. 45.

⁷ BAG, 21.1.2014 – 3 AZR 807/11, BB 2014, 2046 m. BB-Komm. Neufeld, Rn. 13.

⁸ Höfer u. a., BetrAVG, Bd. I, März 2019, 24. EL, § 4a, Rn. 69.

⁹ Hanau/Arteaga, DB 2019, 127, 130.

BAG), wird hier die rechtliche Zulässigkeit und das Vorliegen der Voraussetzungen für eine verschlechternde Änderung zu erläutern sein. Aber auch bei der Einführung einer Altersversorgung dürfte der Arbeitnehmer darüber zumindest in groben Zügen und nachweisbar zu informieren sein, schon weil ansonsten die neu bestehende Verpflichtung in Frage gestellt werden könnte, mit der Folge erhöhter Steuerzahlungen (vgl. etwa R 6a.7 EStR).

Auch beim Vorliegen von Wahlmöglichkeiten für den Arbeitnehmer, etwa zwischen der alten und einer neuen Versorgungszusage, wird man ausführliche Informationen anbieten müssen, die dem Arbeitnehmer eine informierte Wahl ermöglichen.

Im Zusammenhang mit Betriebsübergängen besteht erfahrungsgemäß die Gefahr, dass Wissen über die Versorgungsregelungen und die einzelnen Anrechte der betroffenen Arbeitnehmer verloren geht. Da sich dies im Zweifel zu Lasten des (neuen) Arbeitgebers auswirken wird, sollte dieser schon im eigenen Interesse für die Übergabe aussagekräftiger Informationen sorgen, die dann auch den Arbeitnehmern zur Verfügung gestellt werden können.

Bei einer individuellen unplanmäßigen Entwicklung der Anwartschaft, etwa bei ihrer Abfindung gemäß § 3 BetrAVG, könnten Auskunftspflichten des Arbeitgebers angenommen werden, etwa zur Berechnung der Abfindungshöhe, zumal diese im laufenden Arbeitsverhältnis grundsätzlich frei verhandelbar ist. Dies könnte insbesondere dann der Fall sein, wenn der Arbeitgeber den Vorgang auch ohne Zustimmung des Arbeitnehmers durchführen kann.

Auch bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Initiative des Arbeitgebers können sich im Hinblick auf die betriebliche Altersversorgung besondere Informationspflichten ergeben: „Gesteigerte Hinweispflichten können den Arbeitgeber vor allem dann treffen, wenn der Aufhebungsvertrag auf seine Initiative hin und in seinem Interesse zustande kommt [...] Durch das Angebot eines Aufhebungsvertrages kann der Arbeitgeber auch den Eindruck erwecken, er werde bei der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch die Interessen des Arbeitnehmers wahren und ihn nicht ohne ausreichende Aufklärung erheblichen, atypischen Versorgungsrisiken aussetzen [...] Eine Belehrungspflicht entsteht bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Veranlassung des Arbeitgebers nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts schließlich dann, wenn der Arbeitnehmer wegen besonderer Umstände darauf vertrauen durfte, der Arbeitgeber werde sich um die Versorgung kümmern, oder wenn er darauf vertrauen darf, der Arbeitgeber werde bei der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch den Interessen des Arbeitnehmers an einer optimalen Versorgung Rechnung tragen.“¹⁰ Entsprechendes kann beim Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung gelten, wenn dadurch dem Arbeitnehmer gravierende Nachteile bei seiner Betriebsrente entstehen und er dies nicht ohne Weiteres selbst erkennen kann.¹¹

III. Fazit

Zu § 4a BetrAVG in seiner aktuellen Fassung gibt es noch keine höchstrichterliche Rechtsprechung, die bei seiner Interpretation helfen und Hinweise zu den möglichen Folgen seiner unzureichenden

Beachtung geben könnte. Insbesondere ist nicht immer klar, wie detailliert die Auskünfte ausfallen müssen und welche Annahmen für eine erwartete Entwicklung der Leistungshöhe gewählt werden können. In jedem Fall ist es ratsam, sämtliche erteilten Auskünfte mit Hinweisen auf ihren nicht leistungsbegründenden Charakter zu versehen, ggf. Berechnungswege und -annahmen nachvollziehbar zu beschreiben und die Auskünfte genau und dauerhaft zu dokumentieren.

Weitere Informationspflichten können auch aus anderen Gründen als den oben genannten bestehen, etwa aufgrund tarifvertraglicher Regelungen. Grundsätzlich kann aber von der Pflicht des Arbeitnehmers ausgegangen werden, sich eigenverantwortlich um seine betriebliche Altersversorgung zu kümmern. Wenn der Arbeitgeber aber Auskünfte erteilt, müssen diese natürlich zutreffend und vollständig sein. Die Besonderheiten des jeweiligen Falls und der Kenntnisstand des betreffenden Arbeitnehmers hinsichtlich der betrieblichen Altersversorgung müssen bei der Entscheidung über den Umfang der Auskünfte immer berücksichtigt werden.

Bei der Durchführung der betrieblichen Altersversorgung über externe Versorgungsträger (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds, Unterstützungskasse) werden i. d. R. die meisten der gesetzlich vorgeschriebenen Informationspflichten vom Versorgungsträger wahrgenommen, wodurch gemäß § 4a BetrAVG mit der Formulierung „der Arbeitgeber oder der Versorgungsträger hat [...] mitzuteilen“ die Auskunftspflicht insoweit erfüllt ist. Mit §§ 234k bis 234p VAG wurden umfangreiche Regelungen zu den Informationspflichten von Pensionskassen eingeführt,¹² die auch für Direktzusagen hilfreiche Hinweise geben können, insbesondere was die Gestaltung von regelmäßigen Auskünften („Renteninformationen“) für die Versorgungsanwärter angeht (§ 234o VAG).

Je mehr Informationen dem Arbeitnehmer zur Verfügung gestellt werden, desto eher kann allerdings darin ein Fehler enthalten sein. Daher ist – trotz der grundsätzlich erforderlichen umfassenden Information des Arbeitnehmers – eine gewisse Vorsicht anzuraten; entsprechende Vorbehalte und Hinweise auf fehlende Rechtsverbindlichkeit etwa einer Musterberechnung oder einer Prognose von Leistungen sind angebracht, um beim Arbeitnehmer kein unberechtigtes Vertrauen auf künftige Leistungen zu wecken, was u. U. zu einer Schadensersatzpflicht des Arbeitgebers führen kann.¹³

Dr. Günter Hainz ist Geschäftsführer der H²B Aktuare GmbH, München. Als IVS-Sachverständiger für betriebliche Altersversorgung berät er deutsche und internationale Unternehmen zu ihren Pensionszusagen und ähnlichen Verpflichtungen.



¹⁰ BAG, 12.12.2002 – 8 AZR 497/01, juris, Rn. 41.

¹¹ BAG, 14.1.2009 – 3 AZR 71/07.

¹² Gesetz zur Umsetzung der RL (EU) 2016/2341 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14.12.2016 über die Tätigkeiten und die Beaufsichtigung von Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung (EbAV) (Neufassung) vom 19.12.2018, BGBl. I, 2672.

¹³ BAG, 21.11.2000 – 3 AZR 13/00, BB 2001, 1854 Ls.