

Keine Pflicht zur Aufklärung

Betriebliche Altersvorsorge. Mitarbeiter haben ein Recht auf Entgeltumwandlung. Der Chef muss sie aber nicht auf diesen Anspruch hinweisen. Das hat das Bundesarbeitsgericht in einem aktuellen Urteil entschieden.

Autorin Cornelia Hefer

Bei Mitarbeitern im Handwerk wächst das Bedürfnis nach einer zusätzlichen und sicheren Altersvorsorge. Gerade der staatlich geförderten, betrieblichen Altersvorsorge kommt hier eine besondere Bedeutung zu. Für Unternehmer im Handwerk ist sie daher auch ein gutes Instrument der Mitarbeiterbindung.

Arbeitnehmer haben einen gesetzlich verbrieften Anspruch auf Entgeltumwandlung, unabhängig vom jeweiligen Durchführungsweg der betrieblichen Altersvorsorge wie Direktversicherung oder Pensionskasse.

Viele Mitarbeiter im Handwerk wissen aber nicht, dass sie diesen Anspruch haben. Muss der Arbeitgeber sie also auf dieses Recht hinweisen und darüber aufklären?

Nicht verunsichern lassen

Das Bundesarbeitsgericht hat genau diese Frage in einem aktuellen Urteil verneint (Az.: 3 AZR 807/11). Dem Arbeitgeber sei keine Pflichtverletzung anzulasten, da er auch nicht aufgrund seiner Fürsorgepflicht verpflichtet sei, seine Mitarbeiter auf den Anspruch auf Ent-

Beratungsgespräche:
Unternehmer sollten auf eine korrekte Dokumentation achten.



geltumwandlung hinzuweisen, erklärten die Richter. Experten warnen vor Finanzdienstleistern, die trotzdem immer wieder auf die Hinweispflicht des Arbeitgebers pochen. „Oft ist dieses Angebot mit einer Informationsveranstaltung verbunden, um die entsprechenden Neuabschlüsse für den Finanzdienstleister zu generieren“, sagt Björn Heilck, Rechtsanwalt bei der Kenston Unternehmensgruppe in Köln. Die Gruppe ist Mitglied des Bundesverbandes der Rechtsberater für betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten (BRBZ).

Eine Hinweispflicht des Handwerksunternehmers kann sich aber aus dem Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung ergeben. Das ist der Fall, wenn der Tarifvertrag auch Regelungen zur konkreten Durchführung der Entgeltumwandlung wie Durchführungsweg, Versorgungsträger oder Produktanbieter enthält. Wichtig: Beruhen Entgeltansprüche auf einem Tarifvertrag, können sie nur in die betriebliche Altersvorsorge fließen, wenn der Tarifvertrag das ausdrücklich zulässt.

„Pocht ein Mitarbeiter aber auf sein Recht zur Entgeltumwandlung, muss der Arbeitgeber ihn darüber umfassend und selbstverständlich auch richtig aufklären“, erklärt Rechtsanwalt Heilck von Kenston. Bietet der Chef bei der Ent-

geltumwandlung selbst eine Vereinbarung über eine Direktzusage an, muss er den Mitarbeiter darauf hinweisen, dass eine „Riester-Förderung“ ausscheidet. Wählt er zum Beispiel eine Versicherungsvariante wie Direktversicherung, Pensionskassenzusage oder Pensionsfonds, muss der Arbeitgeber die Informationen der Versicherung an den Arbeitnehmer weitergeben und ihm auch ein Produktinformationsblatt aushändigen, sodass der Arbeitnehmer weiß, welche Risiken versichert sind.

Haftungsrisiken ausschließen

Um Haftungsrisiken für den Handwerksunternehmer zu vermeiden, sollten Beratung und Information immer dokumentiert werden. Dies gilt dann, wenn der Arbeitgeber zum Beispiel Finanzdienstleister mit den Beratungsgesprächen seiner Mitarbeiter beauftragt. Unvollständige oder falsche Informationen werden oft dem Arbeitgeber angekreidet. Daher sollte er für die Beratungsgespräche enge Leitplanken setzen. „Wir empfehlen, für Beratungsgespräche der Mitarbeiter ein von einem Rechtsberater auf das Versorgungssystem abgestimmtes Beratungs- und Informationsprotokoll zu verwenden“, sagt Rechtsanwalt Heilck. ■

cornelia.hefer@handwerk-magazin.de

„Pocht ein Mitarbeiter auf die Entgeltumwandlung, muss der Chef ihn umfassend aufklären.“



Foto: Heilck

Björn Heilck, Rechtsanwalt bei der Kenston Unternehmensgruppe in Köln.

► Entgeltumwandlung

So wägen Sie Vor- und Nachteile richtig ab

In vielen Handwerksbetrieben ist in der betrieblichen Altersvorsorge eine Direktversicherungszusage üblich. **handwerk magazin** gibt hier einen

► Vorteile

Gruppenrabatt. Unternehmer können bei den Anbietern günstigere Gruppenvertragskonditionen für die Mitarbeiter in Anspruch nehmen.

Absicherung. Je nach Ausgestaltung der Versorgungszusage für den Mitarbeiter ist mit einem Vertrag Altersvorsorge sowie ein Invaliditäts- und Hinterbliebenenschutz möglich.

Sicherheit. Die Zusage einer Direktversicherung an den Mitarbeiter ist für ihn eine sichere Form der Altersvorsorge. Für den Arbeitgeber ist dieses Angebot ein Instrument der Mitarbeiterbindung.

Mitnahmeanspruch. Die Direktversicherung ist bei einem Arbeitgeberwechsel des Mitarbeiters portabel. Das ist gesetzlich geregelt.

Förderung. Arbeitgeber und auch Mitarbeiter zahlen in der jeweiligen Ansparphase keine Einkommensteuer und auch keine Sozialabgaben auf den umgewandelten Entgeltbetrag.

Überblick über Vor- und Nachteile bei einer steuer- und sozialversicherungsfreien Entgeltumwandlung – für den Chef und die Mitarbeiter.

► Nachteile

Kosten. Bei Einzeltarifen fallen hohe Abschluss- und Vertriebskosten für den Arbeitgeber an.

Rendite. Nur geringe Überschussbeteiligung, der Garantiezins beträgt aktuell nur noch 1,75 Prozent.

Übertragung. Keine freie Vererbbarkeit; Kreis der begünstigten Hinterbliebenen ist für die versicherten Mitarbeiter stark eingeschränkt.

Auszahlung. Volle Steuerpflicht in der Auszahlungsphase. Sozialversicherungsfreie Entgeltumwandlung führt aufgrund geringerer Beiträge an die verschiedenen Zweige der gesetzlichen Sozialversicherung zu einer Reduzierung der Ansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung, der Arbeitslosenversicherung und des Krankengeldes.

Krankenversicherung. Rentner müssen für Kapital- und Rentenleistungen aus der betrieblichen Altersversorgung den vollen allgemeinen Beitragssatz an ihre Krankenkasse allein zahlen.

Online

Themenseite
bAV

Wichtige Infos zur betrieblichen Altersvorsorge unter:
handwerk-magazin.de/bav

