



## Informations- und Fürsorgepflicht der Arbeitgeber

Sehr geehrte Abonnementin, sehr geehrter Abonnent,

in letzter Zeit kam immer häufiger die Frage auf, welche Informations- und Fürsorgepflicht der Arbeitgeber bezüglich der Entgeltumwandlung gegenüber seinen Mitarbeitern hat. Mittlerweile verfestigen sich folgende Stellungnahmen:

### Informationspflicht

Der Arbeitgeber muß seine Mitarbeiter nicht unaufgefordert über das Recht auf Entgeltumwandlung informieren. Es gilt der Grundsatz, daß jeder Vertragspartner selbst für die Wahrnehmung seiner Interessen zu sorgen hat.

Aussagen, wonach sich der Arbeitgeber erheblichen Schadenersatzansprüchen aussetzt, wenn er nicht von sich aus über die Entgeltumwandlung informiert, sind falsch.

### Hinweis- und Fürsorgepflicht

Gerade in Zukunft wird sich die Frage stellen, wie weitreichend die Fürsorgepflichten des einzelnen Arbeitgebers gehen. Das neu gefaßte Betriebsrentengesetz gibt hierzu leider keine Auskunft. In diesem Zusammenhang muß damit auf die allgemeine arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht des Arbeitgebers zurückgegriffen werden. Diese Fürsorgepflicht liegt jedem Arbeitsverhältnis zugrunde. Aus ihr ergeben sich für den Arbeitgeber beispielsweise Auskunfts- Beratungs- und Hinweispflichten.

Besteht bereits eine kollektive Regelung zur Entgeltumwandlung, dann sollten auch neu eintretende Mitarbeiter auf diese Möglichkeiten hingewiesen werden. Aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und dem Streben nach Betriebsfrieden, ergibt sich die Notwendigkeit, erkennbare Wissensdefizite der Arbeitnehmer durch ein entsprechendes Beratungsangebot zu begegnen.

Der Arbeitgeber hat seine Mitarbeiter umfassend zu informieren, entweder macht er das selbst oder unter Zuhilfenahme eines von ihm eingeschalteten Versorgungsträgers. Wenn der Arbeitgeber Auskünfte erteilt, müssen diese auch richtig sein. Falsche, unvollständige, irreführende Auskünfte und unterlassene Aufklärung können zu Schadenersatzansprüchen der Arbeitnehmer gegenüber ihrem Arbeitgeber führen. Sicherheitshalber sollte also immer der Versorgungsträger eingeschaltet werden.

### Auswirkungen des AEG, Änderung bestehender Gruppenverträge

In den vergangenen Newslettern haben wir ausführlich über die Änderungen des AEG informiert. Haben Sie einen Gruppenversicherungsvertrag für betriebliche Direktversicherungen mit uns abgeschlossen, muß dieser an die neuen Gegebenheiten angepaßt werden.

### Information für unsere Gruppenvertragspartner

#### Sozialversicherungsfreiheit bei der Entgeltumwandlung

Bisher waren Direktversicherungsbeiträge sozialabgabefrei, wenn sie aus Sonderzahlungen (z.B. Urlaubs- oder Weihnachtsgeld) aufgewendet wurden.

Ab 1.01.2005 sind Zuwendungen an Pensionskassen, Pensionsfonds und Direktversicherungen nach § 3 Nr. 63 Satz 1 und 2 EStG bis zur Höhe von 4% der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der Rentenversicherung (West) sozialabgabefrei. Da sind in 2005 jährlich 2.496 EURO oder monatlich 208 EURO. Die Beitragsfreiheit ist bis zum 31.12.2008 beschränkt.

Um die Sozialabgabefreiheit zu erzielen ist es also nicht mehr erforderlich, einen Großteil des Urlaubs- oder Weihnachtsgeldes in einer Summe umzuwandeln. Auch bei monatlicher Entgeltumwandlung wird der Spareffekt erzielt.

Mitarbeiter, die weiterhin eine Direktversicherung mit Pauschalbesteuerung der Beiträge nach § 40b EStG ausnutzen, können Ihre Altersversorgung durch eine weitere Direktversicherung nach § 3 Nr. 63 EStG ergänzen. Für diese Mitarbeiter gilt ein Höchstbetrag von 4% der BBG (die zusätzlichen 1.800 EURO können nicht aufgewendet werden). Bei einer Ergänzung der Altersversorgung ist dann sicherlich von Vorteil, daß nicht weitere, sozialabgabenfreie Beiträge aus den Sonderzahlungen fließen müssen.

Auch die Flexibilität der neuen Direktversicherung ist ein Vorteil. Die Direktversicherung wird gegen einen Grundbeitrag abgeschlossen, und kann je nach finanziellen Möglichkeiten aufgestockt werden.

**Herausgeber:**

Hannoversche Lebensversicherung AG, Karl-Wiechert-Allee 10, 30622 Hannover

Telefon: 0511 9565-0, Fax: 0511 9565-666, E-Mail: <mailto:bav@hannoversche-leben.de>

Und nur 3 Monate später kam das Urteil des Arbeitsgerichtes Stuttgart, in dem der ehemalige Arbeitgeber zum Schadenersatz verurteilt wurde