

Entgeltumwandlung/ Betriebliche Altersvorsorge – Informationspflichten des Arbeitgebers

Besteht eine Informationspflicht zur Entgeltumwandlung zur betrieblichen Altersvorsorge?

NEIN! Der Arbeitgeber ist grundsätzlich nicht verpflichtet den Arbeitnehmer auf die Möglichkeit einer Entgeltumwandlung hinzuweisen.



! Gleichbehandlungsgrundsatz !

Wenn der Arbeitgeber einen Mitarbeiter freiwillig über die Entgeltumwandlung aufklärt, kann hieraus eine Pflicht entstehen, da alle Mitarbeiter gleich zu behandeln sind.

FOLGE:

Die Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes kann hohe Schadensersatzansprüche auslösen

Was ist zu tun wenn ein Arbeitnehmer nach der Entgeltumwandlung fragt?

Es gibt keine Mindestanforderungen, die der Arbeitgeber beachten muss. Er sollte nur über die bereits durchgeführten Möglichkeiten der Entgeltumwandlung informieren und dabei den Gleichbehandlungsgrundsatz beachten.

ACHTUNG:

Der Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung kann ggf. durch einen Tarifvertrag abweichen!

Welche Pflichten hat der Arbeitgeber, wenn er bereits Zusagen auf Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge erteilt hat?

Die Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf:

- Auskunft über die Höhe der erworbenen Anwartschaft,
- Auskunft über einen Übertragungswert im Fall des Arbeitgeberwechsels,
- Auskunft über die Auswirkung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und über die Weiterentwicklung der Anwartschaft auch nach dem Ausscheiden,
- seit dem 01.08.2022 (Nachweisgesetz) müssen Informationen zur bAV schriftlich niedergelegt, unterschrieben und ausgehändigt werden,
- ab 2019: Förderung der Entgeltumwandlung durch einen Zuschuss von min. 15% zu den umgewandelten Beträgen des Arbeitnehmers.

