

Keine Hinweispflicht des Arbeitgebers auf gesetzlichen Entgeltumwandlungsanspruch

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 21.01.2014 (3 AZR 807/11) entschieden, dass der Arbeitgeber nicht dazu verpflichtet ist, den Arbeitnehmer von sich aus auf den gesetzlichen Entgeltumwandlungsanspruch nach § 1a Betriebsrentengesetz (BetrAVG) hinzuweisen.

Sachverhalt

Der Kläger war 10 Jahre beim beklagten Arbeitgeber beschäftigt, ohne dass eine Entgeltumwandlung erfolgte. Der Anspruch hierauf war ihm nicht bekannt. Zu Beginn des Arbeitsverhältnisses hatte er den Beklagten jedoch auf die Gewährung vermögenswirksamer Leistungen und die Möglichkeiten einer betrieblichen Altersversorgung angesprochen. Ersteres hatte der Beklagte ausdrücklich abgelehnt, auf die Möglichkeit einer betrieblichen Altersversorgung war er gar nicht eingegangen. Der Kläger verlangte nach seinem Ausscheiden Schadensersatz von dem Beklagten mit der Begründung, dass er es aufgrund des fehlenden Hinweises des Beklagten unterlassen habe, monatlich einen entsprechenden Betrag umzuwandeln. Daraus sei ihm ein Schaden entstanden, den er anhand eines fiktiven Direktversicherungsvertrages errechnet hat.

Entscheidung

Die Klage blieb in allen Instanzen erfolglos. Nach Ansicht des BAG bestand keine Schadensersatzpflicht des Arbeitgebers, da ihn keine Pflicht traf, den Kläger von sich aus auf dessen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung hinzuweisen.

Eine solche Pflicht ergibt sich nicht aus den Bestimmungen des BetrAVG. § 1a BetrAVG gibt dem Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltumwandlung. Der Wortlaut enthält jedoch keine Hinweispflicht des Arbeitgebers auf diesen Anspruch. Auch aus dem Sinn und Zweck der Vorschrift lässt sich kein anderes Ergebnis ableiten. Der Gesetzgeber hat in § 1a BetrAVG den Verantwortungsbereich von Arbeitgeber und Arbeitnehmer so ausgestaltet, dass die Entscheidung zur Entgeltumwandlung ausschließlich dem Arbeitnehmer zugewiesen ist. Der Arbeitgeber ist erst dann zur Mitwirkung verpflichtet, wenn sich der Arbeitnehmer für die Entgeltumwandlung entschieden und diesen Entschluss dem Arbeitgeber mitgeteilt hat. Eine ausdrückliche Auskunftspflicht sieht nur § 4a BetrAVG im Hinblick auf die Mitteilung der Höhe der erworbenen unverfallbaren Anwartschaft und den Übertragungswert vor. Allerdings besteht diese nur auf Verlangen des Arbeitnehmers. Weitere Auskunftspflichten sieht das Gesetz nicht vor.

Auch aus der arbeitsvertraglichen Fürsorgepflicht ergibt sich keine Pflicht zur Aufklärung. Hieraus können sich zwar Hinweis- und Informationspflichten des Arbeitgebers ergeben, dies hängt jedoch von den Umständen des Einzelfalls ab. Im vorliegenden Fall bestand aus Sicht des BAG kein Kompetenz- oder Informationsgefälle, welches nach Treu und Glauben eine Aufklärung hätte erwarten lassen können.

Zudem stellte das BAG fest, dass der Beklagte keine unvollständigen, unzutreffenden oder fehlerhaften Auskünfte erteilt hatte.

Bewertung

Die Entscheidung des BAG ist sachgerecht und überzeugt in ihrer Begründung. Gleichwohl bleibt zu beachten, dass nach der Argumentation des BAG im Einzelfall durchaus auch Hinweis- und Auskunftspflichten bestehen können. Es gilt dabei eine Abwägung der erkennbaren Informationsbedürfnisse des Arbeitnehmers einerseits und der Beratungsmöglichkeiten des Arbeitgebers andererseits vorzunehmen. In Unternehmen mit Fachkenntnissen in der betrieblichen Altersversorgung oder bei einem Arbeitnehmer mit einem erkennbaren persönlichen Informationsbedarf könnte die Entscheidung daher auch anders ausfallen.