

Newsletter zur betrieblichen Altersvorsorge vom 14.05.2012

Arbeitgeber trifft keine generelle Informationspflicht bei Entgeltumwandlung

Das Landesarbeitsgericht Hessen (LAG Hessen, 27.07.2011 - 6 Sa 566/11) hat entschieden, dass Arbeitgeber grundsätzlich keine generelle Informationspflicht trifft, Arbeitnehmer auf die Möglichkeit einer betrieblichen Altersvorsorge im Wege der Entgeltumwandlung gem. § 1a BetrAVG (Betriebsrentengesetz) hinzuweisen. Damit hat das Landesarbeitsgericht das Urteil der ersten Instanz bestätigt. Die Revision beim Bundesarbeitsgericht (BAG) steht allerdings noch aus.

Konkreter Fall: Der klagende Arbeitnehmer war nach dem Ausscheiden beim beklagten Arbeitgeber der Meinung, dass der Arbeitgeber Informationspflichten verletzt habe, ihn auf einen Anspruch auf betriebliche Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung hinzuweisen. Der Kläger hatte im Nachhinein die Absicht und den Willen für eine Entgeltumwandlung bekundet, wenn er entsprechende Kenntnis gehabt hätte. Zudem sei es ihm wirtschaftlich möglich gewesen, eine Entgeltumwandlung zugunsten einer Direktversicherung durchzuführen. Insoweit sei ihm durch entgangene Ersparnisse bei Steuern und Sozialabgaben ein Schaden entstanden und der beklagte Arbeitgeber zum Ausgleich dieses Schadens ersatzpflichtig.

Das Gericht hat aus mehreren Gesichtspunkten die Klage des Arbeitnehmers abgewiesen und eine generelle Informationspflicht des Arbeitgebers verneint. Im Folgenden werden die wesentlichen Argumente des Gerichts kurz zusammengefasst:

- Weder aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, noch aus § 1 a BetrAVG ergibt sich nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts eine Verpflichtung des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer auf seinen Anspruch auf Entgeltumwandlung hinzuweisen. Folgernd ist der Arbeitgeber auch nicht verpflichtet, zumindest eine Direktversicherung abzuschließen.
- Das Gericht geht aber davon aus, dass jedem Arbeitsverhältnis Nebenpflichten innewohnen, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehenden Interessen der Arbeitnehmer nach Treu und Glauben so zu wahren, wie dies unter Berücksichtigung der beiderseitigen Interessen und Belange verlangt werden kann. Daraus können zum einen Hinweis- und Informationspflichten des Arbeitgebers abgeleitet werden. Zum anderen hat er, wenn er seinen Arbeitnehmern bei der Wahrnehmung ihrer Interessen behilflich ist, zweckentsprechend zu verfahren und sie vor drohenden Nachteilen zu bewahren. Hinweis- und Aufklärungspflichten ergeben sich jedoch nur fallabhängig aufgrund der individuellen Umstände des Einzelfalls und sind das Ergebnis einer umfassenden Interessenabwägung beider Parteien.
- Diese Hinweis- und Informationspflichten gehen aber nicht soweit, dass der Arbeitgeber ohne konkreten Anlass auf die Möglichkeit einer Entgeltumwandlung zugunsten einer betrieblichen Altersvorsorge hinweisen muss. Wollte man diese Argumentation zu Ende führen, hätte man bereits zum 01.01.2002 alle Arbeitnehmer auf die Möglichkeit einer Entgeltumwandlung nach dem Betriebsrentengesetz hinweisen müssen. Zudem geht das Gericht davon aus, dass der Kläger über die öffentliche Diskussion oder sonstigen Quellen, z.B. die Information und Beratung durch ein Versicherungsunternehmen, über den gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung Kenntnis erlangt hätte.

Fazit: Das Urteil des Landesarbeitsgerichts lässt Grund zur Hoffnung, dass in der anhängigen Revision Klarheit über den Umfang von Informationspflichten geschaffen wird. Das Gericht stellt auf die Initiative der Arbeitnehmer ab und geht davon aus, dass der Arbeitgeber keine Informationspflichten verletzt hat. Trotzdem wird im Rahmen der Nebenpflichten darauf hingewiesen, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bei der Wahrnehmung seiner Interessen „zweckentsprechend behilflich“ ist und vor „drohenden Nachteilen“ bewahren soll. Denkbar wäre hier z.B. die Prüfung und Berücksichtigung besonderer Anforderungen im Zusammenhang mit der Beratung und Einführung einer bAV durch einen Berater oder Makler. Anders ist die Ausgangslage bei Tarifverträgen, die die Entgeltumwandlung zulassen bzw. regeln. Hier werden die Tarifvertragsparteien (somit auch Arbeitgeber) regelmäßig dazu verpflichtet, die Arbeitnehmer über die Inhalte des Tarifvertrages (Entgeltumwandlung) zu informieren. Für weitere Fragen stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung.



Mit freundlichen Grüßen
Jürgen Abstreiter

WIRTSCHAFTSBERATUNG
Jürgen Abstreiter
Herbststr. 36a
82194 Gröbenzell

Tel: +49 (0)8142 58760
Fax: +49 (0)8142 57103
Mobil: +49 (0)171 4235081

Email: j.abstreiter@wbja.de
Internet: www.wbja.de