

Rechtsprechung - Informationspflicht des Arbeitgebers bei Entgeltumwandlung

Der Arbeitgeber hat keine allgemeine Pflicht, die Vermögensinteressen des Arbeitnehmers in der betrieblichen Altersversorgung (bAV) wahrzunehmen und den Mitarbeitern darüber Hinweise oder Informationen zu geben. Tut er es doch, dann müssen diese allerdings richtig, eindeutig und vollständig sein. Andernfalls haftet er für eingetretene Schäden. Diesen Grundsatz vertritt das Bundesarbeitsgericht (BAG) seit vielen Jahren. Nach einem Urteil aus dem Februar (18.2.2020, Az. 3 AZR 206/18) gilt dies auch beim Thema Entgeltumwandlung - sowohl bei allgemeinen Informationen als auch bei einem konkreten Abschluss einer Entgeltumwandlungsvereinbarung mit den Mitarbeitern.

Im entschiedenen Fall ging der Kläger 2015 in Rente. Im September 2003 hatte er mit seinem Arbeitgeber ein Entgeltumwandlung abgeschlossen. Auf einer Informationsveranstaltung im Jahr 2003 wurde die Belegschaft darauf hingewiesen, dass die Beschäftigten statt einer Rente auch ein Kapitalwahlrecht haben. Zeitgleich brachte der Deutsche Bundestag das GKV-Modernisierungsgesetz auf den Weg, welches auf ausgezahlte Kapitalleistungen im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge vorsah. Bei Renteneintritt ließ sich der Kläger einen Einmalbetrag auszahlen. Hierauf musste er über einen Zeitraum von zehn Jahren verteilt nun Beiträge zur Krankenkasse und Pflegeversicherung zahlen. Der Rentner verlangte von seinem früheren Arbeitgeber wegen der unterbliebenen Information über die Gesetzesänderung Schadenersatz.

Das Betriebsrentengesetz sieht an verschiedenen Stellen Informationsverpflichtungen des Arbeitgebers vor. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen mitzuteilen, ob und wie eine Anwartschaft auf eine bAV erworben wird, wie hoch der Anspruch bei Renteneintritt sein wird und wie sich eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf die Anwartschaft auswirkt. Auch der Übertragungswert der Altersversorgung muss mitgeteilt werden. All das regelt § 4a BetrAVG.

Einigkeit besteht darüber, dass es keine allgemeine Pflicht des Arbeitgebers gibt, dem Arbeitnehmer Vermögensvorteile zu verschaffen oder ihn vor Vermögensnachteilen zu bewahren. Eine Aufklärungspflicht des Arbeitgebers besteht grundsätzlich nur in den gesetzlichen Fällen, insbesondere § 4a BetrAVG.

Eine Aufklärungspflicht entsteht, wenn zwischen den Vertragsparteien ein erhebliches Informationsgefälle existiert oder der Arbeitgeber die Entscheidung des Arbeitnehmers beeinflusst. Ferner gilt: Erteilt der Arbeitgeber Auskünfte (ob er nun verpflichtet ist oder nicht) und sind diese schuldhaft falsch oder unvollständig, haftet der Arbeitgeber auf Schadenersatz (vgl. BAG, Urt. v. 21.11.2000, Az. 3 AZR 13/00). Eine allgemeine Aufklärungspflicht über die steuer- oder sozialversicherungsrechtliche Behandlung der bAV beim Arbeitnehmer besteht laut geltender Rechtsprechung nicht.

Die Frage, ob und inwieweit der Arbeitgeber vor dem Abschluss einer Entgeltumwandlungsvereinbarung aufklären muss, wurde nun vom BAG für den Fall des klagenden Rentners entschieden. Das BAG verneinte eine besondere Aufklärungspflicht des Arbeitgebers im Falle der Entgeltumwandlung. Weder im Rahmen der Informationsveranstaltung des Arbeitgebers zur Entgeltumwandlung noch vor dem nachfolgenden Abschluss einer Entgeltumwandlungsvereinbarung mit dem klagenden Rentner seien Hinweise des Arbeitgebers zur im vorliegenden Fall geplanten Gesetzesänderung geschuldet gewesen.

Nur dann, wenn der Arbeitgeber in besonderem Maße Auskunft zur sozialversicherungsrechtlichen Behandlung der Entgeltumwandlung gegeben hätte, wäre nach Auffassung der Erfurter Arbeitsrichter eine spätere Aufklärungspflicht zur Gesetzesänderung denkbar gewesen.

Wird die Entgeltumwandlung in der aktuellen Corona Situation verändert, kann auch hieraus eine Aufklärungspflicht entstehen. Gerne beraten wir Sie.