

## Anspruch auf Entgeltumwandlung – Keine Aufklärungspflicht des Arbeitgebers

Jens Völksen

Köln, 31.10.2014

### Leitsatz

Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, den Arbeitnehmer von sich aus auf den Anspruch auf Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG hinzuweisen.

### Problem

§ 1a Abs. 1 BetrAVG gewährt jedem Arbeitnehmer den Anspruch, dass der Arbeitgeber einen Teil der Vergütung für die betriebliche Altersversorgung verwendet, z.B. eine Lebensversicherung. Diese Beiträge reduzieren den Bruttolohn, es ergibt sich eine geringere Abgabenlast (Steuern, Sozialversicherung). Man schlägt also zwei Fliegen mit einer Klappe. Der Arbeitnehmer sorgt für das Alter vor und spart zugleich noch Steuern. Würde man dieselbe Summe selbst in eine Lebensversicherung – aus dem Nettolohn – einzahlen, fiel der steuerliche Vorteil weg. Die Ersparnis ist durchaus immens, sie kann über 1.000,- € pro Jahr betragen. Der Haken: Das weiß längst nicht jeder. Daher stellt sich die Frage, ob ein Arbeitgeber seine Arbeitnehmer hierüber von sich aus informieren muss. Dies meinte jedenfalls der Kläger, der seinen Arbeitgeber vor dem BAG auf Schadensersatz, nämlich wegen der zuviel gezahlten Steuern, verklagte. Seine Argumentation: Wäre er aufgeklärt worden, hätte er eine Entgeltumwandlung verlangt.

### Entscheidung

Das BAG (Urteil vom 21. Januar 2014, - Az: 3 AZR 807/11 -) wies die Klage zurück. Der Arbeitnehmer habe keinen Anspruch auf Schadensersatz. Dem Gesetz lasse sich nicht entnehmen, dass der Arbeitgeber von sich aus über die Möglichkeit der Entgeltumwandlung informieren müsse. Zwar habe jeder Arbeitnehmer den Anspruch, vom Arbeitgeber zu verlangen, dass dieser

Teile des Arbeitsentgeltes für eine betriebliche Altersversorgung verwendet. Eine darüber hinausgehende Informationspflicht statuiere das Gesetz jedoch nicht. Daher habe der Arbeitgeber nicht pflichtwidrig gehandelt. Über die mögliche Steuerersparnis musste er den Arbeitnehmer also nicht aufklären. Das BAG führte zudem aus, dass eine Aufklärungspflicht auch nicht unter dem Aspekt der Fürsorgepflicht angenommen werden könne. Sofern ein Arbeitgeber allerdings Auskünfte erteilt, müssen diese stets vollständig und wahrheitsgemäß sein.

### Anmerkung

Die Entscheidung ist aus Arbeitgebersicht erfreulich. Sie stellt klar, dass der Arbeitgeber im Regelfall nicht verpflichtet ist, den Arbeitnehmer über die in einem Arbeitsverhältnis beste-henden Rechte und Pflichten aufzuklären. Dem Arbeitgeber wird also nicht die Rolle des rechtlichen Beraters aufgezwungen. Es ist die Aufgabe jeder Partei, sich selbst – oder durch einen Rechtsberater – zu informieren. Das BAG hat die Privatautonomie gestärkt. Der Arbeitnehmer muss in aller Regel selbst die Folgen seines Tuns abwägen. Daher muss ein Arbeitgeber den Arbeitnehmer auch nicht über nachteilige Folgen einer Eigenkündigung aufklären. Aufklärungspflichten sind hingegen in den Fällen zu berücksichtigen, in denen das Gesetz dies ausdrücklich vorsieht. Beispiele sind:

- § 2 Abs. 2 Nr. 3 SGB III: Hinweis auf die rechtzeitige Meldung bei der Agentur für Arbeit nach Ausspruch einer Arbeitgeberkündigung
- § 4a BetrAVG: Auskunft über die Höhe einer unverfallbaren Anwartschaft (auf Verlangen des Arbeitnehmers)
- § 613a Abs. 5 BGB: Informationen aus Anlass eines Betriebsübergangs

- §§ 13, 13a AÜG: Information des Leiharbeitnehmers über Arbeitsbedingungen und freie Stellen beim Entleiher
  - § 12 ArbSchG: Unterweisung über Sicherheit und Gesundheitsschutz (siehe auch § 81 Abs. 1 BetrVG)
- BAG hebt in seiner Entscheidung hervor, dass gleichwohl erteilte Informationen in jedem Falle richtig und vollständig sein müssen. Bestehen im Einzelfall Zweifel, sollte ein rechtlicher Berater Bestehen und Umfang einer etwaigen Hinweispflicht prüfen.

Über die gesetzlichen Tatbestände hinaus besteht nur in seltenen Fällen eine Pflicht zur Hinweiserteilung. Das

## Hinweis

Dieser Überblick dient ausschließlich der allgemeinen Information und kann konkreten Rechtsrat im einzelnen Fall nicht ersetzen. Sprechen Sie bei Fragen bitte Ihren gewohnten Ansprechpartner bei GÖRG bzw. den Autoren Herrn Jens Vöksen unter +49 221 33660-503 oder [jvoelksen@goerg.de](mailto:jvoelksen@goerg.de) an. Informationen zum Autor finden Sie auf unserer Homepage [www.goerg.de](http://www.goerg.de).

## Unsere Standorte

GÖRG Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

### BERLIN

Klingelhöferstraße 5, 10785 Berlin  
Tel. +49 30 884503-0, Fax +49 30 882715-0

### ESSEN

Alfredstraße 220, 45131 Essen  
Tel. +49 201 38444-0, Fax +49 201 38444-20

### FRANKFURT AM MAIN

Neue Mainzer Straße 69 – 75, 60311 Frankfurt am Main  
Tel. +49 69 170000-17, Fax +49 69 170000-27

### HAMBURG

Dammtorstraße 12, 20354 Hamburg  
Tel. +49 40 500360-0, Fax +49 40 500360-99

### KÖLN

Kennedyplatz 2, 50679 Köln  
Tel. +49 221 33660-0, Fax +49 221 33660-80

### MÜNCHEN

Prinzregentenstraße 22, 80538 München  
Tel. +49 89 3090667-0, Fax +49 89 3090667-90

