

bAV: Informations- und Aufklärungspflichten des Arbeitgebers bei Entgeltumwandlung

Die betriebliche Altersversorgung (bAV) ist ein äußerst komplexes Thema. Daher ist es verständlich, dass Arbeitnehmer auf umfassende Informationen hoffen, um sich für eine geeignete Zusatzversorgung im Rahmen der bAV entscheiden zu können. Aber wer muss die Arbeitnehmer über die Möglichkeiten und Besonderheiten informieren? Diese Frage wurde in den letzten Jahren mehrfach gestellt und vom Bundesarbeitsgericht (BAG) im Zusammenhang mit der Möglichkeit der Entgeltumwandlung in zwei hier beschriebenen Urteilen entschieden:

Aufklärungspflicht über die Möglichkeit der Entgeltumwandlung – BAG Urteil vom 21.01.2014

- Das Gericht hat in seiner Entscheidung (AZ: 3 AZR 807/11) klargestellt, dass der **Arbeitgeber nicht verpflichtet ist**, den Arbeitnehmer **über den im Betriebsrentengesetz (BetrAVG) verankerten Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung zu informieren**. Eine solche Informationspflicht **kann weder aus der Fürsorgepflicht** des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer abgeleitet werden, **noch ergibt sich eine solche Verpflichtung aus § 1a BetrAVG**, in dem der Rechtsanspruch gesetzlich geregelt ist. Zur Begründung führt das Gericht folgendes aus:
 - Aus dem Wortlaut des § 1a BetrAVG kann eine Pflicht des Arbeitgebers zur Information nicht abgeleitet werden. Wörtlich sagt das Gericht: **„Hätte der Gesetzgeber eine generelle Hinweispflicht des Arbeitgebers auf den Anspruch auf Entgeltumwandlung gewollt, hätte es nahe gelegen, ... diese Verpflichtung ausdrücklich im Gesetz zu regeln.“**
 - Ebenso wenig kann aus dem Sinn und Zweck der Vorschrift eine Hinweispflicht hergeleitet werden. Nach dem Willen des Gesetzgebers werden die **Verantwortungsbereiche zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer klar abgegrenzt**. Die Entscheidung, Entgelt umzuwandeln, wird dabei ausschließlich dem Arbeitnehmer zugewiesen.
 - Der Arbeitgeber ist erst dann zur Mitwirkung (und damit auch ggf. zur Information) verpflichtet, wenn der Arbeitnehmer seine Entscheidung zur Entgeltumwandlung getroffen und diese dem Arbeitgeber auch mitgeteilt hat: **„Damit hat der Gesetzgeber zum Ausdruck gebracht, dass Schutz- und Rücksichtnahmepflichten erst bestehen, wenn der Arbeitnehmer sich entschlossen hat, künftiges Arbeitsentgelt ... zu verwenden und diesen Entschluss dem Arbeitgeber gegenüber verlautbart hat. Erst dann können den Arbeitgeber Informationspflichten treffen.“**
 - Darüber hinaus ist der Arbeitgeber nicht aufgrund seiner Fürsorgepflicht als arbeitsvertragliche Nebenpflicht verpflichtet, den Arbeitnehmer auf den gesetzlichen Umwandlungsanspruch hinzuweisen. Nur wenn es im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein Informations- / Kompetenzgefälle gibt, können sich unter Abwägung aller Interessen derartige Informationspflichten ergeben: **„Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer besteht im Hinblick auf § 1a BetrAVG kein Informations- / Kompetenzgefälle. Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung ergibt sich aus der jedermann zugänglichen und ... ohne weiteres verständlichen gesetzlichen Bestimmung ... Es kann vom Arbeitnehmer erwartet werden, dass er sich die Kenntnis dieser Rechtsvorschrift selbst verschafft.“**
- Außerdem macht das Gericht deutlich, dass ein **Arbeitgeber nicht** wegen unvollständiger oder fehlerhafter Auskünfte in Anspruch genommen werden kann, **wenn er gar nicht über die Möglichkeit zur Entgeltumwandlung informiert hat**. Im Gegenzug gilt aber: **Informiert der Arbeitgeber freiwillig über die Möglichkeit der Entgeltumwandlung, so müssen seine Angaben richtig, eindeutig und vollständig sein.**

Sonstige Informationspflichten bei Entgeltumwandlung – BAG Urteil vom 18.02.2020

Zunächst stellt das Gericht in dieser Entscheidung (AZ: 3 AZR 206/18) erneut klar, dass **die vom Arbeitgeber ohne Rechtspflicht** erteilten Auskünfte **richtig, eindeutig und vollständig** sein müssen. Das schließt ggf. auch Informationen bei Änderung der Sach- und Rechtslage ein. Allerdings hängt diese mögliche Verpflichtung davon ab, ob der Arbeitgeber erkennen kann, dass die Richtigkeit seiner Auskunft auch für die Zukunft Bedeutung hat (vgl. den Leitsatz der Entscheidung).

Darüber hinaus wird in der Entscheidung detailliert erörtert, ob, und wenn ja, auf welcher Grundlage überhaupt Informationspflichten entstehen können.

- Das Gericht stellt klar, dass sich aus den bei Abschluss der Entgeltumwandlung geltenden gesetzlichen Vorgaben (z. B. Versicherungsvertragsgesetz, Versicherungsaufsichtsgesetz, BetrAVG) keine Informationspflichten ableiten lassen: **„Eine entsprechende Verpflichtung der Beklagten“** – gemeint ist der Arbeitgeber – **„ergibt sich nicht aus dem Gesetz“**.
- Darüber hinaus **verneint** das Gericht eine **grundsätzliche Informationspflicht aus arbeitsvertraglicher Nebenpflicht**. Nur in besonderen Fällen können den Arbeitgeber besondere Hinweis- und Informationspflichten treffen: **„Aus der Schutz- und Rücksichtnahmepflicht können sich ... Hinweis- und Informationspflichten ergeben. Diese Pflichten beruhen auf den besonderen Umständen des Einzelfalls und sind das Ergebnis einer umfassenden Interessenabwägung“**.

Das Gericht beschreibt in der Entscheidung **drei Konstellationen**, in denen Informationspflichten des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer entstehen können:

- **Erste Konstellation**
Es werden **auf Initiative und im Interesse** des Arbeitgebers **Vereinbarungen** getroffen, die für den Arbeitnehmer **mit Nachteilen** verbunden sind.
- **Zweite Konstellation**
Es besteht beim Arbeitnehmer z. B. auf Grund der **Schwierigkeiten der Rechtsmaterie** oder wegen des Ausmaßes möglicher Nachteile ein **gesteigertes Informationsbedürfnis**. Dabei sind das Bedürfnis des Arbeitnehmers und die Möglichkeiten beim Arbeitgeber gegeneinander abzuwägen.
- **Dritte Konstellation**
Wenn der Arbeitgeber Auskünfte erteilt, „ohne dass er im konkreten Fall zur Vermeidung von Rechtsnachteilen gehalten ist, auch von sich aus Hinweise zu geben“, ist er zur Richtigkeit, Eindeutigkeit und Vollständigkeit verpflichtet. Kann nun der Arbeitgeber erkennen, dass **die Richtigkeit seiner Information auch für die Zukunft von Bedeutung** ist, ergibt sich u. U. eine **weitreichende Informationspflicht**. Die Pflicht umfasst dann, **„den Arbeitnehmer auf Änderungen der Sach- und Rechtslage hinzuweisen, wenn diese zum Nachteil des Arbeitnehmers Auswirkungen auf die Richtigkeit der ursprünglichen Information haben“**.

Zu guter Letzt gibt das Gericht zusätzliche **Hinweise** zu der (im Verfahren nicht entschiedenen Frage), ob sich **der Arbeitgeber das Verhalten eines externen Beraters** (Makler, Vermittler, Fachberater etc.) **zurechnen lassen** muss.

- Dies wäre **dann** der Fall, **wenn** der Berater als **Erfüllungsgehilfe** im Sinne von § 278 Satz 1 Bürgerliches Gesetzbuch aufgetreten ist.
- Dagegen ist der Berater des Arbeitgebers **kein Erfüllungsgehilfe**, wenn
 - der **Arbeitgeber lediglich zulässt**, dass über die Möglichkeiten der Entgeltumwandlung informiert wird. Das ist z. B. dann der Fall, wenn im Rahmen einer Betriebsversammlung informiert wird. Eine Betriebsversammlung wird **nicht vom Arbeitgeber veranlasst**, sondern vom Betriebsrat durchgeführt.
 - der **Berater in den Vertrieb des Versorgungsträgers** eingebunden ist. In diesem Fall handelt der Berater für den Versorgungsträger (z. B. für einen Versicherer).
 - der **Berater für ein selbständiges Vermittlungsunternehmen** tätig ist. Dann handelt der Berater nicht in Erfüllung einer Pflicht des Arbeitgebers.

Fazit

Aus der konsequent fortgesetzten Rechtsprechung des BAG können drei wichtige Schlüsse gezogen werden:

1. Den Arbeitgeber treffen im Zusammenhang mit der Entgeltumwandlung **nur in besonderen** Fällen Aufklärungs- und Hinweispflichten. **Ob** den Arbeitgeber derartige Pflichten treffen, ist anhand der Umstände des **Einzelfalles** zu prüfen. Grundsätzlich muss sich der Arbeitnehmer über den Inhalt von Gesetzen selbst informieren.
2. Informiert der Arbeitgeber – unabhängig, ob im Rahmen freiwilliger Auskünfte oder bei einer ihn treffenden Informationspflicht – müssen seine **Auskünfte, Hinweise** und **Informationen richtig, eindeutig** und **vollständig** sein. Das kann dazu führen, dass der Arbeitgeber auch über Änderungen der sachlichen oder rechtlichen Lage informieren muss.
3. Nutzt der Arbeitgeber im Hinblick auf Information und Aufklärung die Expertise externer Berater (z B. Makler, Vermittler, Fachberater), **ist dem Arbeitgeber das Handeln der Berater nicht zwingend zuzurechnen**. Dies geschieht nur dann, wenn der Berater als sogenannter Erfüllungsgehilfe in Erfüllung der Informationspflichten oder auf Veranlassung des Arbeitgebers tätig wird. Um dies zu beurteilen, ist ebenfalls eine Prüfung des Einzelfalles notwendig.