

Betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung

Unternehmen trifft keine Hinweispflicht gegenüber Mitarbeitern

Seit Bestehen der gesetzlichen Möglichkeit des Aufbaus einer betrieblichen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung stellte sich für Unternehmen die Frage, ob sie verpflichtet sind, ihre Mitarbeiter hierauf hinzuweisen. Zum Teil haben Versicherungsgesellschaften und -makler Angst unter mittelständischen Unternehmern geschürt, sie seien ihren Mitarbeitern zum Schadenersatz verpflichtet, wenn sie sie nicht auf die Möglichkeit der Entgeltumwandlung hinweisen. Natürlich wurden auch gleich die passenden Versicherungslösungen angeboten. Diese Unsicherheit hat nun das Bundesarbeitsgericht in einer aktuellen Entscheidung beseitigt und eine Hinweispflicht verneint.

Arbeitnehmer können von ihrem Arbeitgeber gemäß § 1a Abs. 1 S. 1 BetrAVG (Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung – Betriebsrentengesetz) verlangen, dass von ihren künftigen Entgeltansprüchen bis zu vier Prozent der jeweils aktuellen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung p. a. für eine betriebliche Altersversorgung verwendet werden. Maßgeblich ist bundeseinheitlich die sich von Jahr zu Jahr ändernde Beitragsbemessungsgrenze der alten Bundesländer.

Es ist also Sache des Arbeitnehmers, sich über die Möglichkeiten einer Entgeltumwandlung zu informieren.

Im konkreten Fall verlangte ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses Schadenersatz, da es dieser unterlassen habe, ihn auf die Möglichkeit einer Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG hinzuweisen.

Der Arbeitnehmer behauptete, er hätte jeweils 215,00 Euro seiner monatlichen Vergütung in eine Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung umgewandelt, hätte ihn der Arbeitgeber auf diese Möglichkeit hingewiesen.

Das Bundesarbeitsgericht (Urt. v. 21.1.2014 – 3 AZR 807/11) hat nun ausdrücklich klargestellt, dass aus dem Recht des Arbeitnehmers Entgelt umzuwandeln, keine Pflicht des Arbeitgebers folgt, ihn hierauf hinzuweisen. Weder ist eine solche Verpflichtung gesetzlich normiert noch folgt sie aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Es ist also Sache des Arbeitnehmers, sich über die Möglichkeiten einer Entgeltumwandlung zu informieren. Demzufolge macht sich der Arbeitgeber auch nicht schadenersatzpflichtig, wenn er den Arbeitnehmer nicht auf die Möglichkeit der Entgeltumwandlung hinweist. Etwas anderes kann allerdings gelten, wenn der Arbeitgeber eine über die Entgeltumwandlung hinausgehende betriebliche Altersversorgung einrichtet, zum Beispiel durch Haustarifvertrag oder Betriebsvereinbarung. In diesen Fällen kann sich aus der Fürsorgepflicht ergeben, dass er neu eintretende Arbeitnehmer hierauf hinweisen muss.

Tobias Grambow

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht
Buse Heberer Fromm Rechtsanwälte Steuerberater
PartG mbB
www.buse.de

