

### Urteil

# Keine Hinweispflicht des Arbeitgebers auf Entgeltumwandlung

■ Tobias Grambow

*Unternehmen können aufatmen: Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass Arbeitgeber ihre Mitarbeitenden nicht über die gesetzliche Möglichkeit einer Entgeltumwandlung in eine Direktversicherung aufklären müssen. Hohe Schadenersatzforderungen konnten damit vermieden werden.*

Eine Säule der betrieblichen Altersversorgung ist die Entgeltumwandlung. Arbeitnehmer können von ihrem Arbeitgeber gemäß § 1a Abs. 1 S. 1 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung – Betriebsrentengesetz (BetrAVG) verlangen, dass von ihren künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 Prozent der aktuellen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung jährlich für eine betriebliche Altersversorgung verwendet werden.

Maßgeblich ist bundeseinheitlich die sich von Jahr zu Jahr ändernde Beitragsbemessungsgrenze der alten Bundesländer. Diese Form der betrieblichen Altersversorgung ist also – in ihrer gesetzlich vorgesehenen Form – ausschließlich arbeitnehmerfinanziert. Bei dieser Entgeltumwandlung darf 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV nicht unterschritten werden. Auf diese Weise sollen Entgeltumwandlungen im Niedrigstbereich vermieden werden.

Der Arbeitgeber muss eine Direktversicherung für den Arbeitnehmer abschließen und für den Einbehalt und die Einzahlung der umzuwandelnden Entgeltbestandteile in die Direktversicherung sorgen. Er kann anstelle der Direktversicherung auch einen Pensionsfond oder eine Pensionskasse zur Durchführung der Entgeltumwandlung wählen. Durch Vereinbarung zwischen Ar-

beitnehmer und Arbeitgeber kann die Entgeltumwandlung auch in Form einer Direkt- oder Unterstützungskassenzusage erfolgen. Versicherungsunternehmen haben hier einen Markt für Versicherungslösungen erkannt. Ansprechpartner ist aber nicht der Arbeitnehmer, sondern der Arbeitgeber, der die

Direktversicherung abschließen muss. Seit Bestehen der gesetzlichen Möglichkeit einer Entgeltumwandlung haben Versicherungsunternehmen und Versicherungsmakler zum Teil versucht, Arbeitgebern – auch aus dem Bereich der Sozialwirtschaft – einzureden, sie seien verpflichtet, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hierauf hinzuweisen. Es wurde zudem die Angst unter Arbeitgebern geschürt, sie seien ihren Mitarbeitenden zum Schadensersatz verpflichtet, wenn sie sie nicht auf die Möglichkeit der Entgeltumwandlung hinweisen. Um diese Angst zu nehmen, wurden natürlich auch gleich die passenden Versicherungsprodukte angeboten.

Bislang war diese Problematik einer vermeintlichen Hinweispflicht des Arbeitgebers nicht Gegenstand höchstrichterlicher Rechtsprechung. Am 21. Januar 2014 hatte nun jedoch erstmals das Bundesarbeitsgericht Gelegenheit, diese Frage zu klären und für Rechtssicherheit zu sorgen (Urteil vom 21.01.2014 – Az.: 3 AZR 807/11).

Es hat der Behauptung, den Arbeitgeber träfe eine Hinweispflicht eine klare Absage erteilt. In dem konkreten Fall verlangte ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses einen Schadensersatz, da es dieser unterlassen habe, ihn auf die Möglichkeit einer Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG hinzuweisen. Hätte ihn der Arbeitgeber auf diese Möglichkeit hingewiesen, so der Arbeitnehmer, hätte er jeweils 215 Euro seiner monatlichen Vergütung in eine Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung umgewandelt. Er



*Tobias Grambow ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht. Er berät Kapitalgesellschaften, Stiftungen und Vereine sowie deren Organmitglieder in arbeits-, dienst- und sozialversicherungsrechtlichen Angelegenheiten. Er begleitet Tarifverhandlungen und Verhandlungen über Betriebsvereinbarungen. Er ist Autor des Buches »Organe von Vereinen und Stiftungen. Organstellung und Anstellungsverhältnis« und er hält regelmäßig Seminare ab zum Arbeitsrecht und zum Vereinsrecht. grambow@buse.de*

hätte den Durchführungsweg der Direktversicherung gewählt. Der Kläger hatte von seinem früheren Arbeitgeber die Zahlung eines Schadensersatz in Höhe von 14.380,38 Euro verlangt.

Wie schon die Vorinstanzen hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass aus dem Recht des Arbeitnehmers, Entgelt umzuwandeln, keine Pflicht des Arbeitgebers folgt, ihn darüber aufzuklären. Weder ist eine solche Verpflichtung gesetzlich normiert noch folgt sie aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Es ist also Sache des Arbeitnehmers, sich selbst über die Möglichkeiten einer Entgeltumwandlung zu informieren. Arbeitgeber sollten sich also nicht (mehr) ins Bockshorn jagen lassen.

*Das Urteil kann auf den Internetseiten des Bundesarbeitsgerichts beim Rechtsportal Juris kostenlos abgerufen werden: <http://juris.bundesarbeitsgericht.de>, Rubrik Entscheidungen, Aktenzeichen: 3 AZR 807/11.)* ■

## **»Versicherungsunternehmen und Makler haben in der Vergangenheit versucht, Angst zu schüren«**

beitgeber und Arbeitnehmer kann die Entgeltumwandlung auch in Form einer Direkt- oder Unterstützungskassenzusage erfolgen.

Versicherungsunternehmen haben hier einen Markt für Versicherungslösungen erkannt. Ansprechpartner ist aber nicht der Arbeitnehmer, sondern der Arbeitgeber, der die