

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 am 21.01.2014 unter 3 AZR 807/11

- Das Gericht hat in seiner Entscheidung 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 verlaublich 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: **Informiert der Arbeitgeber freiwillig** über die Möglichkeit der Entgeltumwandlung, so müssen seine Angaben **richtig, eindeutig und vollständig** sein.

Sonstige Informationspflichten bei Entgeltumwandlung – BAG am 18.02.2020 unter 3 AZR 206/18

- Zunächst stellt das **Gericht** in dieser Entscheidung erneut klar, dass die vom Arbeitgeber ohne Rechtspflicht erteilten **Auskünfte richtig, eindeutig und vollständig** sein müssen. Das schließt ggf. auch die Information 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 Informationspflicht** ableiten lässt: »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 des Arbeitgebers 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. aufgrund der Schwierigkeit 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, von sich aus Hinweise zu geben«, ist er zu Richtigkeit, Eindeutigkeit und Vollständigkeit verpflichtet. Kann nun der Arbeitgeber erkennen, dass die Richtigkeit seiner Informationen auch für die Zukunft von Bedeutung ist, ergibt sich unter Umständen eine weiterreichende 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 Informationen 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, da der Berater als **Erfüllungsgehilfe** im Sinne von § 278 Satz 1 Bürgerliches Gesetzbuch aufgetreten ist:
 - **Kein Erfüllungsgehilfe** des Arbeitgebers und damit keine Zurechnung des Handelns, **wenn**
 - der Arbeitgeber lediglich zulässt, dass über die Möglichkeiten der Entgeltumwandlung informiert wird. Dies ist zum Beispiel dann der Fall, wenn im Rahmen einer Betriebsversammlung informiert wird. Eine Betriebsversammlung wird nicht vom Arbeitgeber, sondern vom Betriebsrat durchgeführt.
 - der Berater in den Vertrieb des Versorgungsträgers eingebunden ist. In diesem Fall handelt der Berater für den Versorgungsträger (also z.B. für den Versicherer).
 - der Berater für ein selbständiges Vermittlungsunternehmen tätig ist. Dann handelt er nicht in Erfüllung einer Pflicht des Arbeitgebers.

Fazit

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

- 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 aber selbst informieren.
- 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.
- Nutzt der Arbeitgeber im Hinblick auf Information und Aufklärung der Arbeitnehmer 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.