

Urteil des Bundesarbeitsgerichts im vollen Wortlaut veröffentlicht – Ist der Arbeitgeber zur Information in der bAV verpflichtet?

Seit dem 16.05.2014 liegt uns nun das vollständig ausformulierte Urteil des Bundesarbeitsgerichts zu den Informationspflichten des Arbeitgebers in der betrieblichen Altersversorgung (Urteil vom 21.01.2014 - 3 AZR 807/11) vor. Bisher gab es dazu nur eine Pressemitteilung, die aber lediglich das Ergebnis bekannt gab, jedoch nicht die Urteilsgründe.

Wir haben daher bereits unmittelbar nach Erscheinen der Pressemitteilung davor gewarnt, voreilige Schlüsse daraus zu ziehen (KLEFFNER Rechtsanwälte, Info 2/2014 vom 22.01.2014).

Was genau dem Urteil entnommen werden kann, ergibt sich erst aus den Urteilsgründen. Und diese liegen nun vor.

Zur Erinnerung: Gegenstand des Urteils

Es handelte sich um einen Fall, in dem lediglich die Frage zu entscheiden war, ob der klagende Mitarbeiter über die Möglichkeit zur Entgeltumwandlung durch den Arbeitgeber informiert werden musste.

Über das Bestehen oder Nichtbestehen weiterer Informationspflichten des Arbeitgebers war nicht zu entscheiden.

Bundesarbeitsgericht: Ein klares Nein, aber

Das Bundesarbeitsgericht ist – wie vorher das LAG Hessen in dem Ausgangsurteil – im Ergebnis der Ansicht, dass eine Verpflichtung des Arbeitgebers, seinen Arbeitnehmer auf die Möglichkeit der Entgeltumwandlung hinzuweisen, nicht besteht.

Besonderheiten des dort entschiedenen Einzelfalls spielen in dem Urteil keine Rolle. Das Bundesarbeitsgericht führt in Randziffer 7 des Urteils aus: Der Arbeitgeber „*war weder nach § 1a BetrAVG noch aufgrund einer arbeitsvertraglichen Nebenpflicht verpflichtet, den Kläger*

von sich aus auf seinen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG hinzuweisen.“

Damit ist klar und deutlich entschieden, dass eine Verpflichtung des Arbeitgebers und ein dementsprechender Anspruch des Arbeitnehmers nicht besteht.

Vielmehr, so das BAG weiter, kann vom Arbeitnehmer erwartet werden, dass er sich die Kenntnis des jedermann zugänglichen § 1a BetrAVG selbst verschafft (Randziffer 18). Das BAG versteigt sich hier sogar zu der Aussage, §1a BetrAVG sei „insoweit ohne weiteres verständlich“. Ob der Wortlaut dieser Vorschrift bezogen auf den Anspruch auf Entgeltumwandlung tatsächlich ohne weiteres verständlich ist, halten wir für sehr zweifelhaft. Gleiches gilt dafür, dass diese gesetzliche Vorschrift für jedermann zugänglich ist. Aus unserer Sicht kann nicht davon ausgegangen werden, dass jeder Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, diese Vorschrift zu finden und zu verstehen. Aber darauf kommt es nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts nicht (mehr) an.

Aber kann daraus auch geschlossen werden, der Arbeitgeber habe keine Informationspflichten in der betrieblichen Altersversorgung? Auch dazu nimmt das Bundesarbeitsgericht in dieser Entscheidung deutlich Stellung.

Aber: Informationspflichten bestehen!

Die Pflichten des Arbeitgebers beginnen, nachdem der Arbeitnehmer sich für eine Entgeltumwandlung zugunsten der betrieblichen Altersversorgung entschieden hat. Denn von diesem Zeitpunkt an können den Arbeitgeber Informationspflichten treffen.

Hier nun gibt das BAG deutliche Hinweise, in welchen Bereichen die Informationspflichten des Arbeitgebers liegen können.

Hinweis- und Aufklärungspflichten, die als arbeitsvertragliche Nebenpflichten bestehen können, beruhen auf den besonderen Umständen des Einzelfalls und sind das Ergebnis einer umfassenden Interessenabwägung. Wie groß das Informationsbedürfnis des Arbeitnehmers ist, hängt insbesondere von der Schwierigkeit der Rechtsmaterie sowie dem Ausmaß der drohenden Nachteile und deren Vorhersehbarkeit ab (Randziffer 16).

Die Materie der bAV dürfte ohne Frage schwierig sein, wenn ein Studie ergibt, dass bereits 18% der Arbeitgeber bAV nicht einführen, weil sie ihnen zu kompliziert ist (Studie TNS-Infratest im Auftrags des Bundesarbeitsministeriums, vgl. KURS 6/2013, S. 10). Und die drohenden Nachteile können bei langlaufenden Verträgen immens sein. Dies spricht sehr deutlich für eine bestehende Aufklärungspflicht der Arbeitgeber.

Das BAG geht in der Entscheidung aber noch weiter. Es benennt **allgemeine und konkrete Beispiele** dafür, worüber der Arbeitgeber aufzuklären hat (Randziffer 13).

Als allgemeines Beispiel werden die Faktoren genannt, auf die der Arbeitgeber Einfluss haben kann. Als konkrete Beispiele für die Informationsverpflichtung des Arbeitgebers dazu werden wiederum genannt

- der im Unternehmen bislang gewählte Durchführungsweg;
- seine Bereitschaft, Pensionsfonds oder Pensionskasse zu wählen;
- die Identität des konkreten Versorgungsträgers;
- die Zusageart;
- Versorgungs- und Versicherungsbedingungen des externen Versorgungsträgers.

Dabei handelt es sich - wohlgemerkt - um Beispiele. Die Aufzählung kann daher nicht abschließend verstanden werden.

Damit hat das BAG bestätigt, dass der Arbeitgeber Aufklärungs- und Informationspflichten

in der betrieblichen Altersversorgung haben kann.

Fazit und Empfehlungen

Nunmehr herrscht Klarheit. Über die Möglichkeit der Entgeltumwandlung mag der Arbeitgeber nicht informieren müssen, auch wenn die Begründung des BAG aus unserer Sicht nicht gelungen ist.

Ebenso klar ist aber, dass Informationspflichten bestehen können.

Wir gehen nach wie vor davon aus, dass es nur noch etwa fünf Jahren dauert, bis eine Klagewelle gegen die Arbeitgeber beginnt, weil dann Arbeitnehmer in Rente gehen und Ansprüche geltend machen werden.

Jedem Arbeitgeber kann daher nur dringend geraten werden: Schaffen Sie daher klare Regelungen! Geben Sie alle arbeitsrechtlich notwendigen Hinweise. Eine Regelung der bAV durch Einführung einer Versorgungsordnung, in der alle Hinweise und Informationen enthalten sind, schafft Rechtssicherheit für alle Beteiligten und vermeidet Haftungsrisiken des Arbeitgebers.

KLEFFNER Rechtsanwälte arbeiten objektiv, neutral und unabhängig. Wir bieten keine Versorgungsberatung oder Versorgungsprodukte an. Nutzen Sie unsere Checkliste zur Einführung einer betrieblichen Versorgungsordnung. Diese finden Sie auf unserer Internetseite unter

<http://www.kleffner-rechtsanwaelte.de/betriebliche-altersversorgungswerke/vollmacht-und-checkliste/>

Sie haben Fragen oder möchten in unseren Verteiler aufgenommen werden.

Ihr Ansprechpartner:

KLEFFNER Rechtsanwälte
Rechtsanwalt Markus Kleffner

Telefon: 0341 580 622 36

Mail: info@kleffner-rechtsanwaelte.de

Internet: www.kleffner-rechtsanwaelte.de