

## **BAG: Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, Arbeitnehmer auf die Möglichkeit der Entgeltumwandlung hinzuweisen.**

Nach § 1a Abs. 1 S. 1 BetrAVG kann ein Arbeitnehmer vom Arbeitgeber verlangen, dass ein gewisser Prozentsatz seiner Vergütung durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet wird. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, den Arbeitnehmer von sich aus auf diesen Anspruch hinzuweisen.

### **Sachverhalt**

Der Kläger war bis Mitte 2010 beim beklagten Arbeitgeber beschäftigt. Nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses verlangte er vom Beklagten Schadensersatz in Höhe von EUR 14.380,38 mit der Argumentation, der Arbeitgeber habe es pflichtwidrig unterlassen, ihn auf seinen Anspruch auf Entgeltumwandlung nach § 1a Abs. 1 S. 1 Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) hinzuweisen. Der Kläger argumentierte weiter, er hätte monatlich EUR 215,00 seiner Vergütung in eine Anwartschaft auf Leistung der betrieblichen Altersversorgung umgewandelt, hätte er von dem vorgenannten Anspruch Kenntnis gehabt. Als Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung hätte er eine Direktversicherung gewählt.

### **Entscheidung**

Ebenso wie die Vorinstanzen wies der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts die auf Schadensersatzzahlung gerichtete Klage ab.

§ 1a Abs. 1 S. 1 BetrAVG statuiert keine Verpflichtung seitens des Arbeitgebers, einen Arbeitnehmer initiativ auf den Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung hinzuweisen. Auch aus der dem Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer grundsätzlich obliegenden Fürsorgepflicht ließe sich eine Unterrichtsverpflichtung nicht herleiten. Damit fehlte es an der für einen Schadensersatzanspruch erforderlichen Pflichtverletzung des Beklagten.

### **Anmerkungen**

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts ist wegen ihrer Klarstellungsfunktion zu begrüßen.

Das BetrAVG setzt die Rahmenbedingungen für betriebliche Altersversorgung, so auch für die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung im Wege der Direktversicherung. Zwar wird hierdurch jedem Arbeitnehmer die grundsätzliche Möglichkeit eingeräumt, für das Alter im Wege der Entgeltumwandlung vorzusorgen. Auch wird diese Möglichkeit zur Umsetzbarkeit als Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber statuiert, jedoch sieht das Gesetz eine Informationspflicht des Arbeitgebers gegenüber Arbeitnehmern gerade nicht vor.

Eine solche Informationspflicht aus dem BetrAVG bzw. aus der allgemeinen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers herzuleiten wäre zu weitgehend, wie das BAG richtigerweise nunmehr entschieden hat.

### **Betroffene Normen**

§ 1a Abs. 1 S. 1 BetrAVG

### **Vorinstanzen**

Hessisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom 27.07.2011, 6 SA 566/11

### **Fundstelle**

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21.01.2014, [3 AZR 807/11](#)

---

Diese Mandanteninformation enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen eines Einzelfalles gerecht zu werden. Sie hat nicht den Sinn, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen jedweder Art zu sein. Sie stellt keine Beratung, Auskunft oder ein rechtsverbindliches Angebot dar und ist auch nicht geeignet, eine persönliche Beratung zu ersetzen. Sollte jemand Entscheidungen jedweder Art auf Inhalte dieser Mandanteninformation oder Teile davon stützen, handelt dieser ausschließlich auf eigenes Risiko. Deloitte GmbH übernimmt keinerlei Garantie oder Gewährleistung noch haftet sie in irgendeiner anderen Weise für den Inhalt dieser Mandanteninformation. Aus diesem Grunde empfehlen wir stets, eine persönliche Beratung einzuholen.

This client information exclusively contains general information not suitable for addressing the particular circumstances of any individual case. Its purpose is not to be used as a basis for commercial decisions or decisions of any other kind. This client information does neither constitute any advice nor any legally binding information or offer and shall not be deemed suitable for substituting personal advice under any circumstances. Should you base decisions of any kind on the contents of this client information or extracts therefrom, you act solely at your own risk. Deloitte GmbH will not assume any guarantee nor warranty and will not be liable in any other form for the content of this client information. Therefore, we always recommend to obtain personal advice.