Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Bundesarbeitsgericht 3. Senat	Urteil vom 21. Januar 2014 - 3 AZR 807/11 -
I. Arbeitsgericht Offenbach am Main	Urteil vom 16. Mai 2011 - 5 Ca 513/10 -
II. Hessisches Landesarbeitsgericht	Urteil vom 27. Juli 2011 - 6 Sa 566/11 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Entgeltumwandlung - Aufklärungspflicht des Arbeitgebers

Gesetze:

BetrAVG §§ 1a, 4, 4a; BetrAVG in der bis zum 31. Dezember 2000 geltenden Fassung § 1 Abs. 5; BetrAVG in der bis zum 31. Dezember 2004 geltenden Fassung § 2 Abs. 6; BGB § 241 Abs. 2, §§ 242, 280 Abs. 1; EGBGB Art. 229 § 5 Satz 2

Leitsatz:

Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, den Arbeitnehmer von sich aus auf den Anspruch auf Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG hinzuweisen.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

BUNDESARBEITSGERICHT

3 AZR 807/11
6 Sa 566/11
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
21. Januar 2014

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagter, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. Januar 2014 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Dr. Schlewing und Dr. Ahrendt sowie die ehrenamtlichen Richter Schmalz und Schultz für Recht erkannt:

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 27. Juli 2011 - 6 Sa 566/11 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob der Beklagte dem Kläger zum Schadensersatz verpflichtet ist, weil er ihn nicht auf seinen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG hingewiesen hat. 1

Der 1964 geborene Kläger war vom 2. Mai 2000 bis zum 30. Juni 2010 beim Beklagten beschäftigt. Eine Entgeltumwandlung erfolgte nicht. 2

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, der Beklagte schulde ihm Schadensersatz, da er ihn nicht auf seinen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG hingewiesen habe. Der Beklagte sei nach § 1a BetrAVG, jedenfalls aus der ihm obliegenden Fürsorgepflicht zu einem entsprechenden Hinweis verpflichtet gewesen. Der Beklagte habe gewusst, dass er an einer betrieblichen Altersversorgung interessiert gewesen sei. Seine inzwischen vom ihm geschiedene Ehefrau habe anlässlich seiner Arbeitsaufnahme nicht nur mehrfach nachgefragt, ob der Beklagte vermögenswirksame Leistungen gewähre, sondern auch, ob die Möglichkeit einer betrieblichen Altersversorgung bestünde. Die Zahlung von vermögenswirksamen Leistungen habe der Beklagte ausdrücklich abgelehnt; auf die Möglichkeit einer betrieblichen Altersversorgung sei der Beklagte nicht eingegangen. Bei entsprechender Kenntnis seines Anspruchs nach § 1a BetrAVG hätte er 215,00 Euro seiner monatlichen Arbeitsvergütung in eine Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung umgewandelt. Als Durchführungsweg hätte er die Direktversicherung 3

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

gewählt. Ausweislich des von der C Lebensversicherungs-AG unter dem 27. Oktober 2010 erstellten Versorgungsvorschlags, der einen Versicherungsbeginn zum 1. Januar 2010 ausweist, hätte er bei Abschluss einer Direktversicherung zum vertragsmäßigen Ablauf der Versicherung Anspruch auf eine Kapitalabfindung einschließlich einer Überschussbeteiligung iHv. 47.801,00 Euro gehabt. Bezogen auf die Laufzeit des Arbeitsverhältnisses beim Beklagten errechne sich ein garantierter Zahlungsanspruch einschließlich der Überschussbeteiligung iHv. 28.680,00 Euro. Unter Berücksichtigung der ersparten Steuern und Sozialversicherungsbeiträge hätte der Aufwand für den Versicherungsbeitrag tatsächlich nur 117,21 Euro monatlich betragen. Ihm sei daher ein Schaden iHv. insgesamt 14.380,38 Euro entstanden.

Der Kläger hat zuletzt beantragt, 4

> den Beklagten zu verurteilen, an ihn 14.380,38 Euro nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Er hat die Auffassung vertreten, zum Schadensersatz nicht verpflichtet zu sein, da er den Kläger nicht auf seinen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung habe hinweisen müssen. Der Kläger habe anlässlich der Gespräche über Vermögensbildung/Altersvorsorge bekundet, ausschließlich Interesse an arbeitgeberfinanzierten Leistungen zu haben. Im Übrigen sei der Kläger aufgrund seiner wirtschaftlichen Verhältnisse nicht in der Lage gewesen, von seiner monatlichen Vergütung einen Betrag iHv. 215,00 Euro in eine Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung umzuwandeln. 5

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Antrag weiter. Der Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision. 6

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen. Der Kläger hat keinen Anspruch gegen den Beklagten auf Zahlung von Schadensersatz aus positiver Forderungsverletzung und aus § 241 Abs. 2 BGB iVm. § 280 Abs. 1 BGB. Der Beklagte hat keine Hinweispflichten verletzt. Er 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. Er hat dem Kläger auch keine unvollständigen oder fehlerhaften Auskünfte erteilt. 7

I. Soweit der Kläger Schadensersatz wegen einer unterbliebenen Entgeltumwandlung in der Zeit vor dem Inkrafttreten von § 1a BetrAVG am 1. Januar 2002 verlangt, ist die Klage bereits deshalb unbegründet, weil bis zum 1. Januar 2002 kein Anspruch auf Entgeltumwandlung bestand. Zwar war bereits in § 1 Abs. 5 BetrAVG idF des Gesetzes zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung *(Rentenreformgesetz 1999 - RRG 1999)* vom 16. Dezember 1997 *(BGBl. I S. 2998, 3025; Art. 8)*, das am 1. Januar 1999 in Kraft getreten ist, bestimmt, dass betriebliche Altersversorgung auch vorliegt, wenn künftige Entgeltansprüche in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umgewandelt werden. Ein gesetzlicher Anspruch auf Entgeltumwandlung besteht jedoch erst seit dem 1. Januar 2002 nach dem mit dem Gesetz zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung und zur Förderung eines kapitalgedeckten Altersvorsorgevermögens *(Altersvermögensgesetz - AVmG)* vom 26. Juni 2001 *(BGBl. I S. 1310, 1327; Art. 9)* eingeführten § 1a BetrAVG. In der Zeit vor dem Inkrafttreten von § 1a BetrAVG konnte deshalb auch keine Verpflichtung des Beklagten bestehen, den Kläger auf einen Anspruch auf Entgeltumwandlung hinzuweisen. 8

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

II. Soweit der Kläger Schadensersatz wegen der nach dem Inkrafttreten von § 1a BetrAVG am 1. Januar 2002 unterbliebenen Entgeltumwandlung verlangt, ist die Klage unbegründet, da den Beklagten keine Pflicht traf, den Kläger von sich aus auf dessen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung hinzuweisen und der Beklagte dem Kläger auch keine unzutreffenden oder fehlerhaften Auskünfte erteilt hat. Es kommt daher nicht darauf an, ob der Kläger einen Schaden schlüssig dargelegt hat und ob er aufgrund seiner wirtschaftlichen Verhältnisse in der Lage gewesen wäre, von seiner monatlichen Vergütung 215,00 Euro in eine Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung umzuwandeln. 9

1. Eine Verpflichtung des Beklagten, den Kläger auf seinen Anspruch auf Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG hinzuweisen, ergibt sich nicht aus den Bestimmungen des BetrAVG. 10

a) § 1a BetrAVG sieht eine derartige Hinweispflicht des Arbeitgebers nach seinem Wortlaut nicht vor. Auch an anderer Stelle des Gesetzes findet sich keine ausdrückliche Regelung über eine Verpflichtung des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer auf seinen Anspruch auf Entgeltumwandlung hinzuweisen, obwohl das Gesetz in anderem Zusammenhang Hinweis- und Informationspflichten vorsieht. Nach § 2 Abs. 6 BetrAVG in der bis zum 31. Dezember 2004 geltenden Fassung hatte der Arbeitgeber oder der sonstige Versorgungsträger dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer Auskunft darüber zu erteilen, ob für ihn die Voraussetzungen einer unverfallbaren betrieblichen Altersversorgung erfüllt waren und in welcher Höhe er Versorgungsleistungen bei Erreichen der in der Versorgungsregelung vorgesehenen Altersgrenze beanspruchen konnte. Durch Art. 8 des Gesetzes zur Neuordnung der einkommensteuerrechtlichen Behandlung von Altersvorsorgeaufwendungen und Altersbezügen *(Alterseinkünftegesetz - AltEinkG)* vom 5. Juli 2004 *(BGBl. I S. 1427, 1444 f.)* wurde § 2 Abs. 6 BetrAVG mit Wirkung vom 1. Januar 2005 aufgehoben; stattdessen wurde § 4a BetrAVG eingefügt. Danach hat der Arbeitgeber oder der Versorgungsträger dem Arbeitnehmer bei einem berechtigten Interesse auf dessen Verlangen schriftlich mit- 11

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

zuteilen, in welcher Höhe aus der bisher erworbenen unverfallbaren Anwartschaft bei Erreichen der in der Versorgungsregelung vorgesehenen Altersgrenze ein Anspruch auf Altersversorgung besteht und wie hoch bei einer Übertragung der Anwartschaft nach § 4 Abs. 3 der Übertragungswert ist. Nach § 4a Abs. 2 BetrAVG hat der neue Arbeitgeber oder der Versorgungsträger dem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen schriftlich mitzuteilen, in welcher Höhe aus dem Übertragungswert ein Anspruch auf Altersversorgung und ob eine Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung bestehen würde. Weitere Auskunftspflichten enthält das Gesetz nicht. Hätte der Gesetzgeber eine generelle Hinweispflicht des Arbeitgebers auf den Anspruch auf Entgeltumwandlung gewollt, hätte es nahegelegen, auch diese Verpflichtung ausdrücklich im Gesetz zu regeln.

b) Aus Sinn und Zweck der in § 1a BetrAVG geregelten Entgeltumwandlung kann keine Verpflichtung des Arbeitgebers hergeleitet werden, den Arbeitnehmer von sich aus auf die Möglichkeit der Entgeltumwandlung hinzuweisen. 12

Der in § 1a BetrAVG normierte Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung dient der Förderung der betrieblichen Altersversorgung. Der Anspruch auf Entgeltumwandlung ist Teil der Maßnahmen, die der Gesetzgeber mit dem Altersvermögensgesetz zur Förderung eines eigenverantwortlichen Aufbaus einer staatlich geförderten zusätzlichen kapitalgedeckten Altersvorsorge getroffen hat, wobei diese Altersvorsorge nicht nur in der privaten, sondern auch in der betrieblichen Vorsorge geleistet werden kann *(vgl. BT-Drucks. 14/4595 S. 40)*. Der Anspruch ist dem Grunde nach darauf gerichtet, betriebliche Altersversorgung in Betrieben einzurichten, in denen eine solche noch nicht angeboten wird *(BT-Drucks. 14/4595 S. 40)*. Eine Aufklärung des Arbeitnehmers über seinen Anspruch auf Entgeltumwandlung durch den Arbeitgeber könnte zwar dazu beitragen, die Verbreitung der Entgeltumwandlung zu fördern. Der Gesetzgeber hat in § 1a BetrAVG die Verantwortungsbereiche zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer jedoch dahin abgegrenzt, dass er die Entscheidung, künftige Entgeltansprüche in eine Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung umzuwandeln, ausschließlich dem Arbeitnehmer zugewiesen und den 13

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Arbeitgeber erst dann zur Mitwirkung verpflichtet hat, wenn der Arbeitnehmer die Entscheidung zur Entgeltumwandlung getroffen und bekundet hat. Dies ergibt sich daraus, dass der Arbeitnehmer nach § 1a Abs. 1 Satz 1 BetrAVG vom Arbeitgeber „verlangen“ kann, dass Teile seiner künftigen Entgeltansprüche durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden, und nach § 1a Abs. 1 Satz 2 BetrAVG die Durchführung des Anspruchs des Arbeitnehmers durch Vereinbarung geregelt wird. Ein „Verlangen“ nach Umwandlung eines bestimmten Teils künftiger Entgeltansprüche kann erst dann bekundet werden, wenn die Entscheidung, ob und in welcher Höhe eine Entgeltumwandlung durchgeführt werden soll, von dem Arbeitnehmer bereits getroffen wurde. Erst wenn dies geschehen ist, ist der Arbeitgeber zur Mitwirkung durch Abschluss der Entgeltumwandlungsvereinbarung zur Durchführung der Entgeltumwandlung verpflichtet. Damit hat der Gesetzgeber zugleich zum Ausdruck gebracht, dass Schutz- und Rücksichtnahmepflichten des Arbeitgebers erst bestehen, nachdem sich der Arbeitnehmer dazu entschlossen hat, künftiges Arbeitsentgelt zur Bildung von Anwartschaften auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu verwenden und diesen Entschluss dem Arbeitgeber gegenüber verlautbart hat. Erst dann können den Arbeitgeber Informationspflichten, zB über die von ihm beeinflussbaren Faktoren der Entgeltumwandlung *(zB über den im Unternehmen bislang gewählten Durchführungsweg, seine Bereitschaft, die Entgeltumwandlung über eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds durchzuführen, über die Identität des konkreten Versorgungsträgers, über die Zusageart und die Versorgungs- oder Versicherungsbedingungen des externen Versorgungsträgers)*, treffen. Deshalb ergibt sich entgegen der Rechtsauffassung des Klägers aus dem Umstand, dass nicht der Arbeitnehmer, sondern der Arbeitgeber den konkreten Versorgungsträger auswählen darf *(vgl. hierzu BAG 12. Juni 2007 - 3 AZR 14/06 - Rn. 25 mwN, BAGE 123, 72; 19. Juli 2005 - 3 AZR 502/04 (A) - zu II 1 der Gründe)*, nicht, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer von sich aus auf die Möglichkeit der Entgeltumwandlung hinweisen muss. Die Auswahl des konkreten Versorgungsträgers ist erst bei der Durchführung der Entgeltumwandlung erforderlich. Dies

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

setzt einen entsprechenden Entschluss des Arbeitnehmers zur Entgeltumwandlung voraus.

2. Der Beklagte war auch nicht aufgrund einer arbeitsvertraglichen Nebenpflicht *(Fürsorgepflicht)* nach dem gemäß Artikel 229 § 5 Satz 2 EGBGB bis zum 31. Dezember 2002 anzuwendenden § 242 BGB und nach dem gemäß Artikel 229 § 5 Satz 2 EGBGB ab dem 1. Januar 2003 geltenden § 241 Abs. 2 BGB verpflichtet, den Kläger auf seinen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung hinzuweisen. 14

a) Der Arbeitgeber ist aufgrund einer arbeitsvertraglichen Nebenpflicht gehalten, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehenden Interessen des Arbeitnehmers so zu wahren, wie dies unter Berücksichtigung der Interessen und Belange beider Vertragsparteien nach Treu und Glauben verlangt werden kann. Die Schutz- und Rücksichtnahmepflicht des Arbeitgebers gilt auch für die Vermögensinteressen der Arbeitnehmer. Daraus können sich Hinweis- und Informationspflichten des Arbeitgebers ergeben *(vgl. BAG 15. Oktober 2013 - 3 AZR 10/12 - Rn. 48 mwN)*. 15

Die arbeitsvertraglichen Nebenpflichten des Arbeitgebers beschränken sich zwar nicht darauf, den Arbeitnehmern keine falschen und unvollständigen Auskünfte zu erteilen. Der Arbeitgeber kann zur Vermeidung von Rechtsnachteilen auch verpflichtet sein, von sich aus geeignete Hinweise zu geben. Grundsätzlich hat allerdings jede Partei für die Wahrnehmung ihrer Interessen selbst zu sorgen und sich Klarheit über die Folgen ihres Handelns zu verschaffen. Hinweis- und Aufklärungspflichten beruhen auf den besonderen Umständen des Einzelfalls und sind das Ergebnis einer umfassenden Interessenabwägung *(vgl. BAG 15. Oktober 2013 - 3 AZR 10/12 - Rn. 49 mwN)*. Die erkennbaren Informationsbedürfnisse des Arbeitnehmers einerseits und die Beratungsmöglichkeiten des Arbeitgebers andererseits sind stets zu beachten. Wie groß das Informationsbedürfnis des Arbeitnehmers ist, hängt insbesondere von der Schwierigkeit der Rechtsmaterie sowie dem Ausmaß der drohenden Nachteile 16

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

und deren Vorhersehbarkeit ab *(vgl. BAG 14. Januar 2009 - 3 AZR 71/07 - Rn. 29 und 30 mwN)*.

b) Danach ergibt sich aus der Fürsorgepflicht grundsätzlich keine Verpflichtung des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer auf seinen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung hinzuweisen. 17

aa) Zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer besteht im Hinblick auf den Anspruch auf Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG kein Kompetenz- und/oder Informationsgefälle, welches nach Treu und Glauben eine Aufklärung erwarten lassen könnte. Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung ergibt sich aus der jedermann zugänglichen und insoweit ohne weiteres verständlichen gesetzlichen Bestimmung des § 1a BetrAVG. Es kann deshalb vom Arbeitnehmer erwartet werden, dass er sich die Kenntnis dieser Rechtsvorschrift selbst verschafft. 18

bb) Aus der Rechtsprechung des Senats zu Hinweis- und Informationspflichten der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes folgt nichts anderes. Den Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes treffen zwar gesteigerte Hinweis- und Informationspflichten hinsichtlich bestehender Zusatzversorgungsmöglichkeiten *(vgl. etwa BAG 24. Mai 1974 - 3 AZR 422/73 - zu II 2 a der Gründe)*. Dies beruht jedoch darauf, dass der Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes im Allgemeinen über die bestehenden Versorgungssysteme nicht hinreichend unterrichtet ist, während der Arbeitgeber über die notwendigen Kenntnisse verfügt *(BAG 17. Dezember 1991 - 3 AZR 44/91 -)* und dass auch nicht erwartet werden kann, dass der Arbeitnehmer mit der Ausgestaltung der komplexen Versorgungssysteme des öffentlichen Dienstes vertraut ist *(BAG 14. Januar 2009 - 3 AZR 71/07 -)*. Derartiges trifft auf den Anspruch auf Entgeltumwandlung nicht zu. Dieser ergibt sich nicht aus einer komplexen, schwer durchschaubaren tariflichen Versorgungsregelung, sondern aus der jedermann - Arbeitgeber wie Arbeitnehmer - gleichermaßen zugänglichen und ohne weiteres verständlichen gesetzlichen Bestimmung des § 1a Abs. 1 Satz 1 BetrAVG. 19

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

cc) Einer aus der Fürsorgepflicht abgeleiteten Hinweispflicht des Arbeitgebers auf den Anspruch auf Entgeltumwandlung steht zudem entgegen, dass die Initiative zu einer Entgeltumwandlung nach der Konzeption des Gesetzes vom Arbeitnehmer auszugehen hat. Nach § 1a Abs. 1 Satz 1 BetrAVG kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber verlangen, dass Teile seiner künftigen Entgeltansprüche durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden. Die Entscheidung zur Vornahme einer Entgeltumwandlung obliegt daher allein dem Arbeitnehmer; er kann über die Verwendung seines künftigen Arbeitsentgelts frei disponieren. Mitwirkungspflichten des Arbeitgebers entstehen erst, nachdem der Arbeitnehmer sein Verlangen nach Entgeltumwandlung geäußert hat. Dieser Konzeption liefe es zuwider, wenn der Arbeitgeber aufgrund der arbeitsvertraglichen Fürsorgepflicht gehalten wäre, den Arbeitnehmer von sich aus auf die Möglichkeit der Entgeltumwandlung hinzuweisen. 20

3. Der Beklagte ist dem Kläger auch nicht wegen unvollständiger oder fehlerhafter Auskünfte über die Entgeltumwandlung zum Schadensersatz verpflichtet. Der Kläger hat selbst nicht behauptet, von dem Beklagten unvollständig oder fehlerhaft über die Möglichkeit der Entgeltumwandlung informiert worden zu sein. Nach seiner Darstellung hat sich der Beklagte zur Entgeltumwandlung überhaupt nicht geäußert. Der Kläger hatte sich nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts zu keinem Zeitpunkt nach der Möglichkeit einer betrieblichen Altersversorgung im Wege der Entgeltumwandlung erkundigt. Diese Feststellungen, die der Kläger nicht angegriffen hat, sind für den Senat bindend, § 559 Abs. 2 ZPO. Danach haben die Parteien über Entgeltumwandlung nicht gesprochen, was die Erteilung unvollständiger oder fehlerhafter Auskünfte durch den Beklagten ausschließt. Auf die vom Kläger in diesem Zusammenhang erhobenen Verfahrensrügen kommt es daher nicht an. 21

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. 22

Gräfl Schlewing Ahrendt

Schmalz Schultz

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

JLaw – für Android

JLaw – für iOS