

## Fachinformation

# Entgeltumwandlung: Worüber muss ein Arbeitgeber informieren?

- Der Arbeitgeber muss im Rahmen der Entgeltumwandlung **nicht** auf die KV/PV-Beitragspflicht in der Leistungsphase hinweisen. Tut er das dennoch, muss der Hinweis inhaltlich richtig und vollständig sein, urteilte das Bundesarbeitsgericht (BAG v. 18.02.2020 – 3 AZR 206/18).

Der Arbeitgeber ist kein „Vermögensberater“, urteilten die Bundesrichter in letzter Instanz sinngemäß und kassierten damit das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm (LAG Hamm v. 6.12.2017 – 4 Sa 852/17).

### Der Fall:

Ein Betriebsrentner hatte seine Pensionskassenzusage als Kapitaleistung erhalten und von seinem ehemaligen Arbeitgeber Schadenersatz in Höhe der darauf fälligen Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge gefordert. Begründung: Er sei bei Abschluss der Entgeltumwandlungsvereinbarung im Jahr 2003 nicht auf die anstehende Ausweitung der KV/PV-Abgabepflicht auf bAV-Kapitaleistungen hingewiesen worden. Kapitaleistungen wurden ab 2004 beitragspflichtig.

Die Vorinstanz, das Landesarbeitsgericht Hamm, hatte dem Kläger recht gegeben (LAG Hamm, 6.12.2017 - 4 Sa 852/17).

### Die Entscheidung:

Das Bundesarbeitsgericht verneinte hingegen eine Hinweispflicht des Arbeitgebers auf die geänderte Gesetzeslage. Eine solche Hinweispflicht setze voraus, dass der Arbeitnehmer zuvor konkret über das Gegenteil informiert worden sei. Der Arbeitgeber hatte aber nie einen ihm zurechenbaren Hinweis zur Abgabenbelastung in der Leistungsphase erteilt.

Losgelöst von gesetzlichen Auskunftspflichten (vgl. § 4a BetrAVG und bei Entgeltumwandlung BAG v. 21.1.2014 – 3 AZR 807/11) sieht das Bundesarbeitsgericht **drei abstrakte Fallgruppen** mit gesteigerten Hinweispflichten des Arbeitgebers:

1. Eine für den Mitarbeiter nachteilige Maßnahme wird **auf Initiative** des Arbeitgebers getroffen (z.B. *Aufhebungsvertrag führt zum Unterschreiten der Unverfallbarkeitsfrist für die bAV*).
2. Die Maßnahme wird **nicht auf Initiative** des Arbeitgebers getroffen, hat aber voraussehbar erhebliche Nachteile für die bAV des Arbeitnehmers und betrifft eine komplexe Rechtsmaterie. Besitzt der Arbeitgeber dann die notwendigen Informationen oder kann sie ohne Schwierigkeiten beschaffen, ist er gesteigert auskunftspflichtig (*dies dürfte z.B. im Öffentlichen Dienst mit seinen komplexen bAV-Strukturen der Fall sein*).
3. Der Arbeitgeber erteilt **freiwillig Auskünfte**. Sind diese nicht richtig, eindeutig und vollständig, so treffen den Arbeitgeber gesteigerte Hinweispflichten, und er haftet letztendlich für Schäden, die daraus entstehen (z.B. *bei der fälschlichen Auskunft, dass die Unterstützungskasse nach Ausscheiden privat fortgeführt werden kann*).

## Fachinformation

Kann der Arbeitgeber bei Erteilung der Information erkennen, dass deren Richtigkeit auch zukünftig für den Mitarbeiter bedeutsam sein wird, so kann ihn sogar eine nachträgliche Hinweispflicht im Fall von Änderungen der Sach- und Rechtslage zulasten des Mitarbeiters treffen.

### **Bewertung:**

Das BAG-Urteil ist erfreulich, da es umfassende Informationspflichten zur Abgabenbelastung, die viele Arbeitgeber aufgrund der Komplexität des Abgabenrechts gar nicht leisten können, verneint. Es beseitigt damit einen wichtigen Hemmschuh für die Verbreitung der bAV. Allerdings lässt das BAG zahlreiche „Hintertürchen“ für mögliche Informationspflichten offen.

In den versicherungsförmigen Durchführungswegen wird der Arbeitnehmer neuerdings ohnehin über die Abgabenbelastung in der Leistungsphase informiert, allerdings nicht durch den Arbeitgeber, sondern durch den Versicherer (§ 4 VAG-InfoV).

**Wichtig:** Informiert ein Arbeitgeber freiwillig zu einem Sachverhalt, müssen diese Informationen richtig, eindeutig und vollständig sein. Dies gilt auch für spätere Entwicklungen, die diesen Sachverhalt betreffen.