

## **Informationspflichten des Arbeitgebers bei Entgeltumwandlung**

In einem Urteil hat das Arbeitsgericht Stuttgart rechtskräftig entschieden, dass den Arbeitgeber im Rahmen der Entgeltumwandlung weitergehende Informationspflichten treffen. Im konkreten Fall hatte der Arbeitgeber eine Rückdeckungsversicherung mit gezillmertem Tarif (Belastung der gesamten Provisionen zu Beginn der Laufzeit) und einem Stornoabschlag bei Kündigung oder Beitragsfreistellung gewählt. Es war vereinbart, dass der Mitarbeiter später die Leistungen aus der Rückdeckungsversicherung erhalten soll. Die Mitarbeiter wurden über das Entgeltumwandlungsmodell durch einen Versicherungsmakler im Rahmen von Informationsveranstaltungen informiert.

Rund zwei Jahre nach erstmaliger Teilnahme am Entgeltumwandlungsmodell schied ein Mitarbeiter aus dem Unternehmen aus. Im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sollte die betriebliche Altersversorgung des Mitarbeiters durch Übertragung der Rückdeckungsversicherung abgefunden werden. Der vom Versicherer mitgeteilte Rückkaufswert lag unter der Summe der einbezahlten Beiträge. Der Mitarbeiter klagte gegen seinen Arbeitgeber auf Schadensersatz.

Das Arbeitsgericht verurteilte den Arbeitgeber zur Zahlung des entstandenen Schadens. Der Arbeitgeber müsse den Mitarbeiter so stellen, wie er stünde, wenn er einen Tarif ohne Stornoabschlag abgeschlossen hätte. Das Arbeitsgericht stellte fest, dass der Arbeitgeber seinen Mitarbeiter zum Zeitpunkt der Entgeltumwandlung nicht über mögliche Verluste bei vorzeitiger Vertragsbeendigung informiert hat. Damit verletze der Arbeitgeber seine arbeitsvertragliche Fürsorgepflicht. Obwohl das vorliegende Urteil auf verschiedene relevante Punkte nicht eingeht (z.B. Definition des Verlusts, Art der Information), sollte in allen Entgeltumwandlungsvereinbarungen bei Wahl entsprechender Tarife sicherheitshalber auf dieses Verlustrisiko hingewiesen werden.

Auch wenn zur Informationspflicht des Arbeitgebers bislang keine höchstrichterliche Rechtsprechung ergangen ist, so zeigt dieses Urteil doch einen Trend auf. Information und Transparenz sind wichtige Elemente der Vertragsgestaltung und sollten entsprechend berücksichtigt werden.

Auch sollte in diesem Zusammenhang der durch das Alterseinkünftegesetz in § 4a BetrAVG gesetzlich manifestiert Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber nicht vernachlässigt werden. Hier treffen den Arbeitgeber zukünftig zusätzliche Auskunfts-pflichten. Werden diese immer für den jeweiligen Einzelfall beantwortet, so entsteht ein relativ großer Verwaltungsaufwand. Eine jährliche, automatisiert erstellte Information dürfte hier zu deutlich niedrigeren Verwaltungskosten (und Betreuungsaufwand) für den Arbeitgeber führen.