

Gastbeitrag

Auskunftspflicht der Arbeitgeber ausgeweitet

Von Theodor Cisch

Die Auskunftspflicht des Arbeitgebers zur betrieblichen Altersversorgung soll durch das Alterseinkünftegesetz erheblich erweitert werden. Ein Verstoß gegen seine Auskunftspflicht kann für den Arbeitgeber teuer werden.

Wie im täglichen Leben ist grundsätzlich jeder selbst dafür verant-



Theodor Cisch ist Rechtsanwalt und Justitiar. Er leitet den Fachbereich Recht im Hause der Dr. Dr. Heissmann GmbH in Wiesbaden und ist durch viele arbeits- und steuerrechtliche Fachpublikationen auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung bekannt. Dr. Dr. Heissmann, die angesehene Unternehmensberatung für betriebliche Altersversorgung und Gesamtvergütung, hat rund 250 Mitarbeiter und wird im nächsten Jahr ihr 50-jähriges Firmenjubiläum feiern.

wortlich, sich die für ihn nützlichen Informationen zu beschaffen. Hinweis- und Aufklärungspflichten beruhen nur auf den besonderen Umständen des Einzelfalles und sind das Ergebnis einer umfassenden Interessenabwägung. Dies gilt auch bei der betrieblichen Altersversorgung.

Bislang haben aktive Arbeitnehmer keinen gesetzlichen Auskunftsanspruch über die Höhe bestehender betrieblicher Altersversorgung. Durch das Alterseinkünftegesetz vom 29. April 2004 wird der Auskunftsanspruch mit Wirkung zum 1. Januar 2005 aber neu geregelt. Die Intention des Gesetzgebers ist es, das bisherige gesetzliche Auskunftsrecht der ausgeschiedenen Arbeitnehmer auch auf aktive Arbeitnehmer auszudehnen. Das heißt, derjenige Arbeitnehmer soll ein Auskunftsrecht über die Höhe seines Anspruches auf betriebliche Altersversorgung haben, der dies von seinem Arbeitgeber verlangt und ein berechtigtes Interesse daran nachweisen kann. Ein berechtigtes Interesse hat beispielsweise der Arbeitnehmer, der eine ergänzende Eigenvorsorge beabsichtigt. Zu beachten ist aber, dass nach dem Betriebsrentengesetz der Arbeitnehmer eine Auskunft nur darüber verlangen kann, in welcher Höhe aus der bisher erworbenen unverfallbaren Anwartschaft bei Erreichen der in der Versorgungsregelung vorgesehenen Altersgrenze ein Anspruch auf Altersversorgung besteht. Danach kann der Arbeitnehmer aber keine Auskunft dazu verlangen, in welcher Höhe beispielsweise Leis-

tungen im Falle der Invalidität oder zu Gunsten der Hinterbliebenen vorgesehen sind. Insoweit muss sich der Arbeitnehmer grundsätzlich mit Hilfe der ihm zur Verfügung stehenden Unterlagen wie Versorgungsordnung oder Arbeitsvertrag selbst informieren.

Aus dem Betriebsrentengesetz direkt ergeben sich darüber hinaus keine allgemeinen Aufklärungs- und Informationspflichten des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer. Als Rechtsgrundlage für allgemeine Aufklärungs- und Informationspflichten wird vielmehr der Grundsatz von Treu und Glauben herangezogen. Ob und in welchem Ausmaß eine solche Auskunftspflicht besteht, wird nach Abwägung der gegenseitigen Interessen bestimmt.

Rechtsprechung kann nur eingeschränkt auf die Privatwirtschaft übertragen werden

Die Rechtsprechung hat in den vergangenen Jahren die allgemeine Auskunftspflicht des Arbeitgebers zur betrieblichen Altersversorgung erheblich ausgeweitet. Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts besteht eine Aufklärungspflicht über mögliche Nachteile für die betriebliche Altersversorgung beim Abschluss eines vom Arbeitgeber initiierten Aufhebungsvertrages, wenn der Arbeitgeber den Eindruck erweckt hat, der Arbeitnehmer werde vor unbedachten versorgungsrechtlichen Nachteilen bewahrt oder wenn sehr hohe Versorgungseinbußen wie bei

öffentlichen Versorgungssystemen drohen. Die Rechtsprechung zur Frage der Aufklärungspflicht erging aber hauptsächlich zu öffentlichen Zusatzversorgungskassen. Dabei hat das Bundesarbeitsgericht immer wieder auf die besondere Fürsorgepflicht des Arbeitgebers im öffentlichen Dienst hingewiesen. Diese Rechtsprechung kann also nur eingeschränkt auf Systeme der Privatwirtschaft übertragen werden. Insbesondere lässt sich daraus keine grundsätzliche Aufklärungspflicht des Arbeitgebers in den in der Privatwirtschaft üblichen Fällen des Dienstaustritts herleiten.

Bislang hat sich die Rechtsprechung überwiegend mit Aufklärungspflichten bei Beendigung des Dienstverhältnisses beschäftigt. Aufklärungspflichten können aber auch zu einem früheren Zeitpunkt bestehen, etwa soweit in beitragsorientierten Systemen von einer besonderen Kooperation zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auszugehen ist oder in arbeitnehmerfinanzierten versicherungsförmigen Systemen der Arbeitgeber als Versicherungsnehmer gegenüber dem Arbeitnehmer wie eine Art Treuhänder fungiert. Aktuell, aber noch nicht höchstrichterlich entschieden ist, inwieweit bei der Entgeltumwandlung eine Aufklärungspflicht des Arbeitgebers hinsichtlich der Versorgung der Arbeitnehmer besteht. Der Beratungsbedarf der Arbeitnehmer zu der Frage, auf welchem Weg die Entgeltumwandlung für ihn am rentabelsten genutzt werden kann, ist schon unter steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Aspekten groß. Der Arbeitgeber wird in der Regel die Entgeltumwandlung seiner Mitarbeiter in gewisse Bahnen lenken, was auch indirekt dadurch geschehen kann, dass er bei einer bestimmten

Art oder Form der betrieblichen Altersversorgung Zuschüsse gewährt. Sicherlich ist der Arbeitgeber dann verpflichtet, den Arbeitnehmer über die konkreten Bedingungen des angebotenen Versorgungsplanes zu informieren und ihn nicht ohne ausreichende Aufklärung erheblichen Risiken auszusetzen. Zumindest hat er den Arbeitnehmer in die Lage zu versetzen, dass dieser seinen eigenen Beratungsbedarf einschätzen und konkretisieren kann.

„Klare gesetzliche Regelungen über Auskunfts- und Informationspflichten fehlen.“

Hat der Arbeitgeber einen Ratschlag erteilt, eine bestimmte Form der betrieblichen Altersversorgung zu wählen, und dabei zielorientiert informiert, trifft ihn eine Fürsorgepflicht gegenüber dem Arbeitnehmer, ihn über Änderungen der rechtlichen Rahmenbedingungen zu informieren. Hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zum Abschluss einer betrieblichen Altersversorgung in Form einer Direktversicherung oder einer Pensionskasse geraten, kann man auch von einer Pflicht des Arbeitgebers ausgehen, den Arbeitnehmer über sein nunmehr durch das Alterseinkünftegesetz gewährtes Wahlrecht über die Besteuerung der Beiträge zur Direktversicherung des Arbeitnehmers und Zuwendungen an eine Pensionskasse zu informieren. Der Arbeitgeber ist zumindest auch hier verpflichtet, dem Arbeitnehmer aufzuzeigen, welche Fragestellungen für ihn relevant sind.

Ergibt sich aus dem Vertrauen auf die Richtigkeit beziehungsweise Vollständigkeit der Auskunft ein Schaden für den Arbeitnehmer, muss der Arbeitgeber diesen ersetzen. Für eine pflichtwidrig unterlassene Auskunft ist der Arbeitnehmer so zu stellen, wie er bei zutreffender Aufklärung beziehungsweise Information gestanden hätte. Der Arbeitnehmer muss nachweisen, dass er aufgrund der fehlerhaften Auskunft Eigenvororgemaßnahmen unterlassen hat und ihm nach Aufrechnung mit den ersparten Aufwendungen daraus ein Schaden entstanden ist.

Ein Verstoß von Auskunfts- und Informationspflichten im Bereich der betrieblichen Altersversorgung durch den Arbeitgeber kann für diesen unter Umständen teuer werden. Dies ist vor allem deshalb misslich, weil es auch nach der Änderung des Betriebsrentengesetzes durch das Alterseinkünftegesetz an klaren gesetzlichen Regelungen über die Auskunfts- und Informationspflichten des Arbeitgebers fehlt. Die hier dargestellten Beispielfälle vermögen nur eine Richtschnur für die im Einzelfall vorzunehmende Interessenabwägung sein, um festzustellen, welche allgemeine Auskunftspflicht den Arbeitgeber neben der gesetzlichen noch trifft. Zu berücksichtigen ist dabei immer, welche Möglichkeiten der Arbeitnehmer selbst hat, sich Informationen zu beschaffen. Von Bedeutung wird sicherlich auch sein, ob eine besondere Fürsorgepflicht des Arbeitgebers wie beispielsweise im öffentlichen Dienst besteht. Der Arbeitgeber muss somit auch zukünftig jede Besonderheit des Einzelfalles sorgfältig prüfen und die Informationsinteressen des Arbeitnehmers gegenüber seinen eigenen Beratungsmöglichkeiten abwägen.