



### **Anspruch auf Entgeltumwandlung – Keine Aufklärungspflicht, aber sinnvoll**

Köln, den 6. Juni 2014

Der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber verlangen, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden (§ 1a Abs. 1 Satz 1 BetrAVG). Der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat nun entschieden, dass der Arbeitgeber nicht verpflichtet ist, den Arbeitnehmer von sich aus auf diesen Anspruch hinzuweisen (Urteil vom 21. Januar 2014 – 3 AZR 807/11).

In dem verhandelten Fall hatte ein Mitarbeiter nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses von seinem Arbeitgeber Schadenersatz in Höhe von 14.380,38 Euro verlangt. Dieser habe es unterlassen, ihn auf seinen Anspruch auf Entgeltumwandlung hinzuweisen. Bei entsprechender Kenntnis hätte er 215,00 Euro seiner monatlichen Arbeitsvergütung in eine Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung umgewandelt. Die Klage des früheren Mitarbeiters blieb in allen Instanzen erfolglos (Vorinstanz: Hessisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom 27. Juli 2011 – 6 Sa 566/11). Da der Beklagte weder nach § 1a BetrAVG noch aufgrund seiner Fürsorgepflicht verpflichtet war, den Kläger von sich aus auf seinen Anspruch auf Entgeltumwandlung hinzuweisen, fehlte es an der für einen Schadenersatzanspruch erforderlichen Pflichtverletzung des Beklagten.

### **Altersvorsorge wichtiger denn je**

Angeichts des demographischen Wandels und des sinkenden gesetzlichen Rentenniveaus kommt der betrieblichen Altersvorsorge eine wichtige Bedeutung in der Alterssicherung zu. Zur Umsetzung der betrieblichen Altersvorsorge im Dachdeckerhandwerk gibt es über die SOKA DACH für die gewerblichen Arbeitnehmer 4 Säulen, von denen die ersten drei tarifliche Arbeitgeberleistungen sind, die durch eine freiwillige Entgeltumwandlung seitens des Arbeitnehmers (letzte Säule) ergänzt werden können:

- Pflichtumwandlung von Teilen des 13. Monatseinkommens,
- Alters- und Invalidenbeihilfe sowie Sterbegeld,
- Tarifliche Zusatz-Rente (TZR) 01,
- Tarifliche Zusatz-Rente Plus.

Derzeit dürfen Arbeitnehmer bis zu 2.856,00 Euro jährlich steuer- und sozialversicherungsfrei von ihrem Bruttogehalt in eine betriebliche Altersvorsorge investieren. Dieser Betrag erhöht sich um 1.800,00 Euro pro Jahr für Versorgungszusagen, die nach dem 31. Dezember 2004 erteilt worden sind, wobei das Aufstockungsvolumen nur steuer-, nicht aber beitragsfrei ist.

### **Wichtig:**

Durch Entgeltumwandlung darf der Mindestlohn nicht unterschritten werden.

Auch der Arbeitgeber profitiert davon, wenn Mitarbeiter freiwillig Entgeltbestandteile umwandeln: Durch die deutliche Verringerung bei der Sozialversicherung ergibt sich eine Ersparnis von bis zu ca. 40 % des Stundenlohns.