

Arbeitgeberhaftung und Beratungspflicht in der bAV

Arbeitgebern und ihren Verbänden ist nicht ausreichend bewusst, dass sie hier an vorderster Front in der Verantwortung und Haftung stehen. Mancher Versicherer spielt dies herunter, um die Vermittlung seiner Produkte nicht zu gefährden. Viele Unternehmen beklagen existentielle Altlasten.



Haftungsrisiken

I. Allgemeine Aufklärungspflichten des Arbeitgebers

Aus Gesetz, Kommentaren sowie aus bisher noch vereinzelt Urteilen resultieren zahlreiche Hinweis- und Aufklärungspflichten des Arbeitgebers (AG) gegenüber dem Arbeitnehmer (AN) auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung (bAV). Selbst dort, wo keine Pflichten bestehen, haftet der AG dennoch für ggf. freiwillig gegebene Falsch- auskünfte und Beratungsfehler sowie für mangelhafte Überwachung der Beratung durch beauftragte Dritte – z. B. Versicherungsvermittler.

- So hat der Gesetzgeber in **§ 4a Betriebsrentengesetz (BetrAVG)** einen Anspruch auf Auskunft in vielen Fällen normiert, besonders über die Höhe erworbener unverfallbarer Anwartschaft.
- Nicht nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haftet der AG für falsche bzw. unvollständige Information – **Urteil Landesarbeitsgericht (LAG) Frankfurt vom 22.08.2001, Az. 107 Ca 450/95** sondern auch aus
- **§ 1a BetrAVG i. V. m. § 242 BGB** bei Beginn der Einrichtung eines betrieblichen Versorgungswerkes.
- Für den AG bestehen sehr haftungsträchtige Vorsorge-, Aufklärungs- und Informationspflichten zu Gunsten seiner Mitarbeiter, so z. B. das **BAG, Urteil vom 17.10.2000 – 3 AZU 605/99**.

Behaupten Versicherer: „Aus „§ 1a BetrAVG lässt sich keine Verpflichtung des AG zur Aufklärung herleiten“, so ist festzustellen:

Auch wenn es nicht direkt im Gesetz steht, genau das Gegenteil ist richtig – z. B. wenn bereits ein betriebliches Versorgungswerk besteht. Die potentiellen Haftungssummen des AG sind – wie sich durch Sachverständige kalkulieren lässt – enorm.

Viele Steuerberater übersehen dies als Bilanzposten nach dem HGB und/oder der Insolvenzordnung. Auch das Bundesarbeitsgericht (BAG) sieht eine konkrete Aufklärungspflicht des AG über mögliche Nachteile für die bAV beim Abschluss eines vom AG initiierten Aufhebungsvertrages – **BAG-Urteil vom 17.10.2000, Az. 3 AZR 605/99**. Die genaue Lektüre des Urteils zeigt, dass der AG zu einer vollständigen und umfänglichen Beratung der AN verpflichtet ist und zudem den AN alle Versorgungsschäden auszugleichen hat.

Gerade bei der Gehaltsumwandlung besteht eine erhebliche Fürsorge- und Informationspflicht. Das Urteil des Hessischen LAG – **Urteil v. 22.08.2001, Az. 8 Sa 146/00** – besagt, dass der AG für die ausführliche und vollständige Information der Belegschaft haftet.

Der AG wurde hier zur Schadensersatzzahlung an einen AN verurteilt, der sich nachweislich mit dem Gedanken trug, eine private Altersversorgung abzuschließen. Schadensursache war insbesondere eine fehlerhafte Auskunft über die zu erwartende betriebliche Altersversorgung.

Klare gesetzliche Regelungen, herrschende Meinungen der Fachliteratur sowie richtungweisende Urteile sehen eine Beratungspflicht des AG in vielen Fällen.

Vom eventuellen „Fehlen einer allgemeinen“ Beratungspflicht darf nicht einfach auf das „allgemeine Fehlen“ einer Beratungspflicht geschlossen werden.

Wenn ein Versicherer anderes behauptet, ist dies kritisch zu werten. Im Zweifel handelt es sich nur um eine unverbindliche Meinungsäußerung, aus der er jede Haftung ablehnen wird.

Immer wieder wird – mit längst widerlegten Begründungen – behauptet, dass bei versicherungsförmigen Lösungen automatisch immer eine wertgleiche Entgeltumwandlung vorliegt. Ob dies der Versicherer selbst für mehr als eine un-

verbindliche Meinungsäußerung hält und im Zweifel doch Vermittler oder AG haften, lässt sich unschwer feststellen:

TIPP: Der Versicherer wird zur Abgabe einer entsprechenden Garantie- und Haftungsfreistellungserklärung aufgefordert.

II. Auswahl des Versorgungsträgers

Das Betriebsrentengesetz ist letztlich ein Arbeitnehmerschutzgesetz – selbst wenn manche Versicherer darin mehr ihre Markt- und Gewinnchancen sehen.

1. Arbeitgeberfinanzierte Versorgung

Der AG kann den Versorgungsträger frei bestimmen, mehr noch – er „bestimmt Durchführungsweg und Tarif“. Wenn der Versicherer nun behauptet: „Da der AN keinen Anspruch auf eine bestimmte betriebliche Altersversorgung hat, kann der AG bei der Auswahl des Versorgungsträgers auch keine Pflichtverletzung begehen“ – so ist dies schlicht eine Halbwahrheit. Er hat nur deshalb diesen Anspruch nicht, weil der AG selbst haftet. Es ist im Grunde zunächst Sache des AG, wie er sich die Mittel für die Erfüllung seiner Zusagen verschafft.

Richtig ist vielmehr, dass der AG auf die Erfüllung seiner Zusagen zu achten hat: Er muss Produkte vergleichen und prüfen, ob er den Durchführungsweg ohne Provision und mit geringen Kosten darstellen kann. Also hat der AG die Tarife der Versicherer zu vergleichen und ein günstiges Angebot auswählen. Provisionen, die ja vermeidbar wären, könnten den AG dem strafrechtlichen Verdacht einer Untreue aussetzen.

Bereits durch die Wahl der (falschen) Berater, die scheinbar zunächst nichts kosten, kann der Weg in die Haftung vorgegeben sein.

TIPP: Empfehlenswert ist daher, sich als AG unabhängig beraten zu lassen. Besser als dem Vermittler, der als Kaufmann von seiner Provision leben muss – sollte man einem unabhängigen Honorarberater und dem Rechtsbeistand vertrauen sowie durch versicherungsmathematische Sachverständige Transparenz, z. B. über die in den Prämien enthaltenen Kosten- und Risiko-teile herstellen.

Ob sich besondere Pflichten aus einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung ergeben, steht auf einem ganz anderen Blatt: Derlei Pflichten kommen für den AG hinzu.

2. Arbeitnehmerfinanzierte Versorgung

Nach **§ 1a Abs. 1 BetrAVG** ist der AG verpflichtet, seinen AN die Umwandlung von Entgelt in eine wertgleiche Versorgungsanwartschaft zu ermöglichen. Der Grundsatz der Vertragsfreiheit ist hier für den AG nicht gegeben, denn eine nicht wertgleiche Entgeltumwandlung führt zur Nichtigkeit sowohl der Entgeltvereinbarung, als auch des Vertrags mit dem Versicherer, der Pensionskasse, der U-Kasse, usw.

Das BetrAVG verpflichtet den AG, nicht gegen die Wertgleichheit zu verstoßen. Gesetzliche Gebote und Verbote können auch nicht durch eine „Einwilligung“ des AN ausgehebelt werden.

Es ist zwar grundsätzlich rein logisch nicht falsch, wenn der Versicherer behauptet, der AG könne „den externen Versorgungsträger und die von ihm angebotenen Bedingungen frei auswählen“. Das heißt jedoch nicht, dass er bei dieser Auswahl nicht das gesetzliche Gebot der Wertgleichheit und die verschuldensunabhängige Fürsorgepflicht als AG beachten muss.

Wenn der Versicherer weiter behauptet: „Der AN kann aber generell nicht die absolut beste Versorgungslösung erwarten, sondern lediglich eine Lösung mittlerer Art und Güte“, so bedeutet dies nicht, dass er statt einer besonders leistungsstarken und dabei noch preiswerten Lösung eine schwächere und teure wählen darf. Er darf aber die leistungsschwächere wählen, wenn sich dies im Preis widerspiegelt, und die Leistung noch eine mittlere Qualität hat.

Der Chef aller Arbeitsrichter in Sachen Ruhegelder hat in einer Veröffentlichung deutlich den Weg aufgezeigt: „Den AG treffen erhebliche Fürsorgepflichten. Er haftet auch ohne Verschulden!“

III. Verpflichtung zu richtigen Auskünften

Eteilt der AG dem AN aufgefordert oder unaufgefordert eine Auskunft zur betrieblichen Altersversorgung, so muss diese auch richtig sein. Eine falsche Auskunft verpflichtet den AG nach der ständigen Rechtsprechung zum Schadensersatz.

Zwar trifft bei der Entgeltumwandlung den AG grundsätzlich keine Verpflichtung, den AN darüber zu informieren, dass er einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung hat. Aber, wenn bereits ein betriebliches Versorgungswerk besteht, dann sind alle Mitarbeiter über Vor- und Nachteile aufzuklären. Aufzuklären ist nicht nur zu Beginn, sondern auch wenn sich die gesetzlichen

Regelungen ggf. mehrfach im Jahr ändern. Der AN muss schließlich nicht dabei bleiben, sein Entgelt nach dem Bestimmungsweg des AG umzuwandeln.

Haftungsfalle für Vermittler-Beratungen

Behauptet der Versicherer: „Berät der Vertreter des Versicherers die AN, so tritt dieser als Erfüllungsgelhilfe des Versicherungsunternehmens auf“, dann würde die herrschende Meinung der Rechtsprechung auf den Kopf gestellt.

Denn es kommt darauf an, **in wessen Pflichtenkreis** der „Berater“ tätig ist. Zur Beratung ist der AG verpflichtet, nicht der Versicherer.

Damit haftet der AG auch für jede Beratung des AN durch den Vermittler. Er ist „der Kunde des Versicherers“, nicht der AN.

Akquise beim AN ist eine Haftungsfalle für den Vermittler, der ohne Vorgaben des AG die Mitarbeiter nicht haftungsfrei beraten kann.

IV. Verpflichtungen des AG bei Ausscheiden des AN und/oder bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages

Grundsätzlich ist der AG verpflichtet, auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses über die bAV und deren Abfindung transparent aufzuklären. Der übliche Spruch in einem Kündigungsschutzprozess, dass eine Abfindung bezahlt werde „für alle Ansprüche“, überlässt es dem AN, jederzeit abermals zu klagen. **Erst nach 30 Jahren tritt hier die Verjährung ein.**

Gerade dann, wenn der Wert des Anspruchs gegen die Versicherung (Rückkaufwert oder beitragsfreie Leistung) – wie sehr oft – hinter den weitaus höheren Ansprüchen der Mitarbeiter aus dem Arbeitsvertrag zurück bleiben, haftet der AG für die Differenz.

V. Aufklärungspflicht des AG bei gezillerten Tarifen

Nach einem Urteil des AG Stuttgart vom **17.01.2005, Az. 19 Ca 315/04** gebietet nicht die verschuldensunabhängige Fürsorgepflicht, sondern bereits die weitaus geringere Aufklärungspflicht des AG, den AN auf finanzielle Nachteile durch die fehlende Wertgleichheit (Zillmerung) hinzuweisen. Hinzu kommt eine Haftung für Nachteile durch „Stornoabzüge“ und zu hohe Verwaltungskosten der Versicherung bzw. eines anderen Durchführungsweges.

Wer jedoch aus diesem Urteil schliesst, mit der Aufklärung allein

sei dem Gesetz Genüge getan, der irrt. Im Urteil musste gar nicht mehr geprüft werden – bereits die mangelnde Aufklärung reichte für den Schadensersatzanspruch aus.

Fazit

Die Beratungs- und Informationspflichten des AG sind nahezu

unbegrenzt. Auch in seiner Rolle als Treuhänder von Mitarbeitergeld bei der Entgeltumwandlung ist er in der Verantwortung, fehlende Wertgleichheit (Zillmerung) in seiner Versorgungsvereinbarung mit dem externen Versorgungsträger von vornherein auszuschließen.

Zur Vermeidung solcher und anderer Haftungsrisiken ist der AG

daher sehr gut beraten, wirklich unabhängige Berater auf transparenter Honorarbasis einzuschalten. Eine „kostenlose“ Beratungskompetenz kann es nicht geben – höchstens um dabei intransparent versteckte und ggf. mehrfach höhere Kosten, die wiederum ein Haftungsrisiko darstellen.

J. Fiala, P. A. Schramm