

VORTRAGSREIHE

Donnerstag, 15. März 2007
17 Uhr

Dr. Sebastian Hopfner
Stellvertretender Geschäftsführer des Arbeitgeberverbandes der
Versicherungsunternehmen in Deutschland

„Haftungsrisiken des Arbeitgebers bei Entgeltumwandlungen“

Haftungsgefahren des Arbeitgebers bei der Entgeltumwandlung

Dr. Sebastian Hopfner
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland

- Sitz in München (keine Regionalstruktur)
- 99 % Organisationsgrad
- Branche umfasst 230.000 Arbeitnehmer
- Fünftgrößter Beitragszahler der BDA
- 9 Rechtsanwälte beraten bundesweit in allen Bereichen des Arbeits- / Sozialversicherungs- / Lohnsteuerrechts
- Tarifpartner: ver.di, DHV, DBV
- Ein Flächentarif mit bundesweiter Geltung
- Derzeit zunehmende Outsourcing- u. Rationalisierungsmaßnahmen

A faint, light gray map of Germany is visible in the background, centered behind the text.

Mehr Infos unter:

www.agv-vers.de

www.ra-hopfner.de

Die „Riester“sche Rentenreform“ Auslöser des Massenphänomens Entgeltumwandlung



Haftungsgefahren des Arbeitgebers bei der Entgeltumwandlung

Was ist rechtstechnisch eine Entgeltumwandlung?

Beratungs- und Aufklärungspflichten des
Arbeitgebers?

Das schöne Märchen vom sog. „Wertgleichheitsgebot“

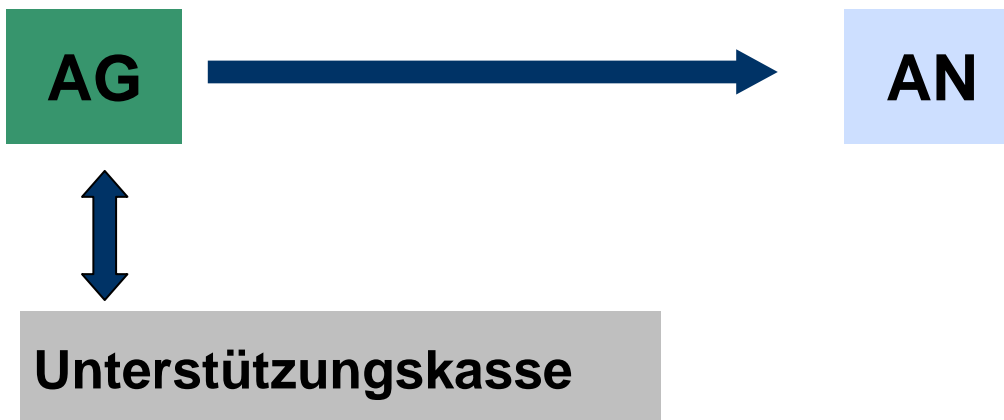
Betriebliche Altersversorgung

1. Direktzusage



Betriebliche Altersversorgung

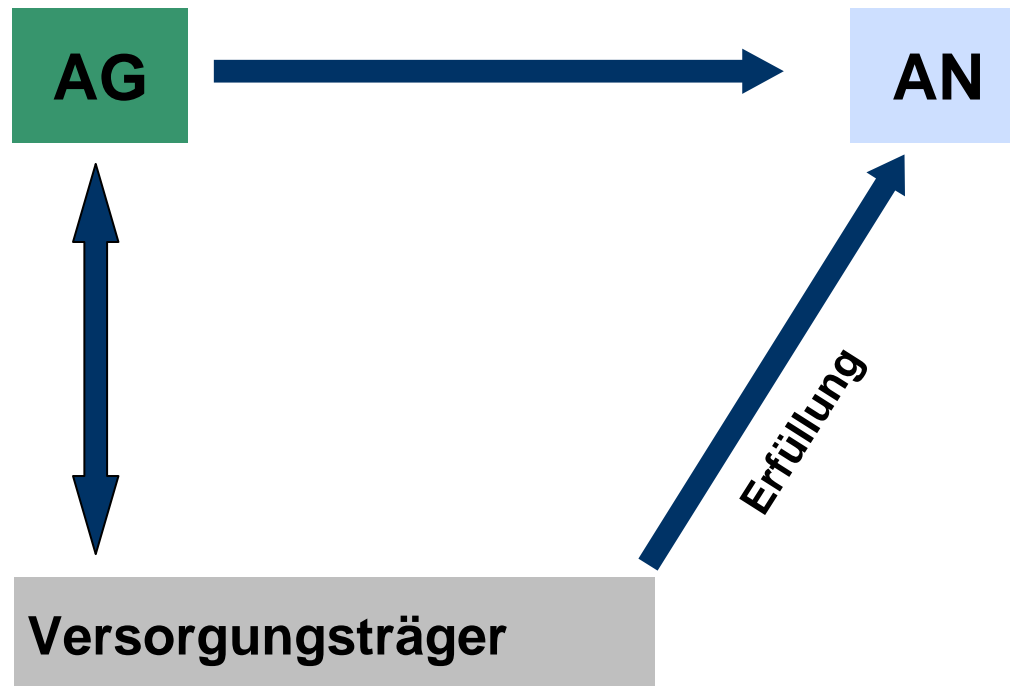
2. Unterstützungskasse



Betriebliche Altersversorgung

3. Externe Durchführung

(Pensionskasse, Pensionsfonds, Direktversicherung)



Betriebliche Altersversorgung

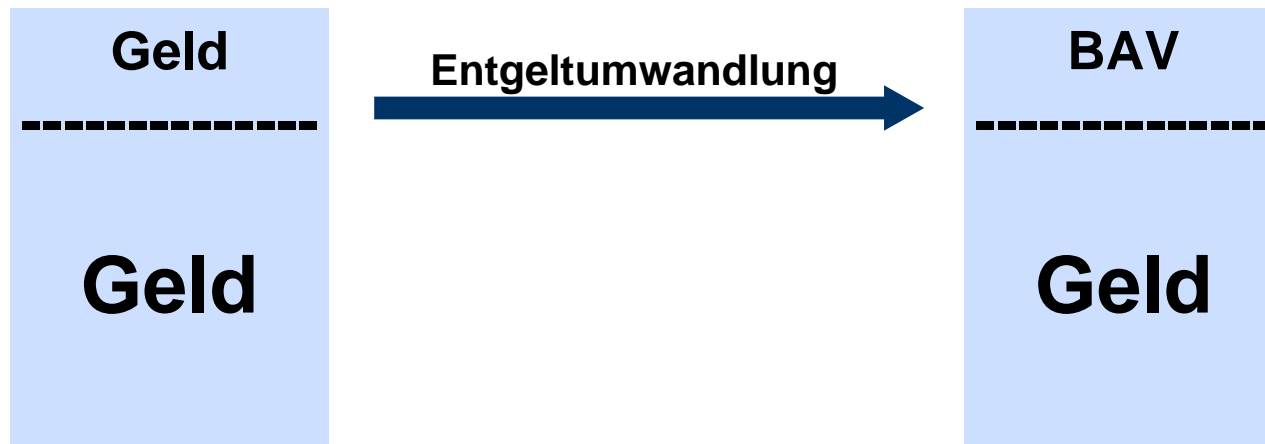
Wesenselemente der BAV:

- Keine Pflicht des Arbeitgebers zur Einrichtung einer arbeitgeberfinanzierten BAV (also kein „**Obligatorium**“)
- Versorgungsversprechen muss bezogen auf die spätere Leistung aus der BAV eine **Mindestgarantie** enthalten (keine reinen „Beitragszusagen“)
- Arbeitgeber bleibt immer in der Haftung (auch bei Ausfall des externen Versorgungsträgers)

Entgeltumwandlung – Das unbekannte Wesen

**Leistungspflicht
vor Entgeltumwandlung**

**Leistungspflicht
nach Entgeltumwandlung**



Entgeltumwandlung - Rechtsgrundlage

- § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG
*„Betriebliche Altersversorgung liegt auch vor, wenn **künftige** Entgeltansprüche in eine **wertgleiche** Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umgewandelt werden“*
- § 1 a BetrAVG ⇒ **Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung**

Entgeltumwandlung – Das unbekannte Wesen?

- **Erlassvertrag** bei gleichzeitigem Eingang einer neuen Verpflichtung?
- Vereinbarung einer „**Leistung an Erfüllungs Statt**“ gem. §§ 364 Abs. 1 BGB?
- **Vertragsänderungsabrede gem. § 311 BGB**

Denkbare Haftungsrisiken für den Arbeitgeber

- **Keine Aufklärung** über den Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung
- **Fehlerhafte Beratung** des Arbeitnehmers bei der Ausgestaltung der BAV
- *Bei externer Durchführung:*
Wahl eines „schlechten“ Versicherungsprodukts
- *Bei interner Durchführung:*
Erteilung einer „minderwertigen“ Versorgungszusage

Aufklärungspflicht des Arbeitgebers?

Die Aufklärungspflichten des Arbeitgebers richten sich – immer (!) – nach allgemeinen zivilrechtlichen Regeln.

Tatbestandsvoraussetzungen von Aufklärungspflichten:

→ Informationsgefälle

(hier: Informationsüberlegenheit des Arbeitgebers)

→ **Garantenstellung** (arbeitsrechtliches Fürsorgeverhältnis?)

→ **Schutzbedürftigkeit**

- Intellektuelle Abhängigkeit
- Erkennbarer Irrtum
- Inanspruchnahme und Gewährung von Vertrauen

Beratungshaftung

- Berät der Arbeitgeber im Bereich der BAV, so muss er **richtig** beraten
- Schaltet der Arbeitgeber externe Berater (z.B. Versicherungsmakler) ein, so haftet er für deren Verschulden über § 278 BGB
(Ausnahme: Freizeichnungserklärung des AN)

**Wahl eines „schlechten“
Versicherungsprodukts**



WERTGLEICHHEITSGEBOT



**Erteilung einer
„minderwertigen“
Versorgungszusage**



§ 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG

*„Betriebliche Altersversorgung liegt auch dann vor, wenn künftige Entgeltansprüche in eine **wertgleiche** Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umgewandelt werden (Entgeltumwandlung)“*

= Wertgleichheits**gebot**?

Mögliche Folgen:

- Jede aus Entgeltumwandlung resultierende BAV könnte noch Jahrzehnte nach Durchführung der Entgeltumwandlung gerichtlich überprüft werden!
- Im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer würde bei der Entgeltumwandlung eine **absolute Preiskontrolle** eingeführt!

Wertgleichheitsgebot



**Der „gerechte Preis“
wird justizabel**

- ➔ Nicht mehr die Parteien entscheiden, ob und inwieweit der vom Arbeitnehmer über den „Entgeltverzicht“ gezahlte Preis für die BAV „gerecht“ ist, sondern die Gerichte!

Rechtsfolge bei Wertgleichheitsgebot

→ „Auffüllverpflichtung für den Arbeitgeber“
(= Nachentrichtung von Beiträgen an Versorgungsträger
oder Gewährung einer zusätzlichen Rente aus Eigenmitteln)

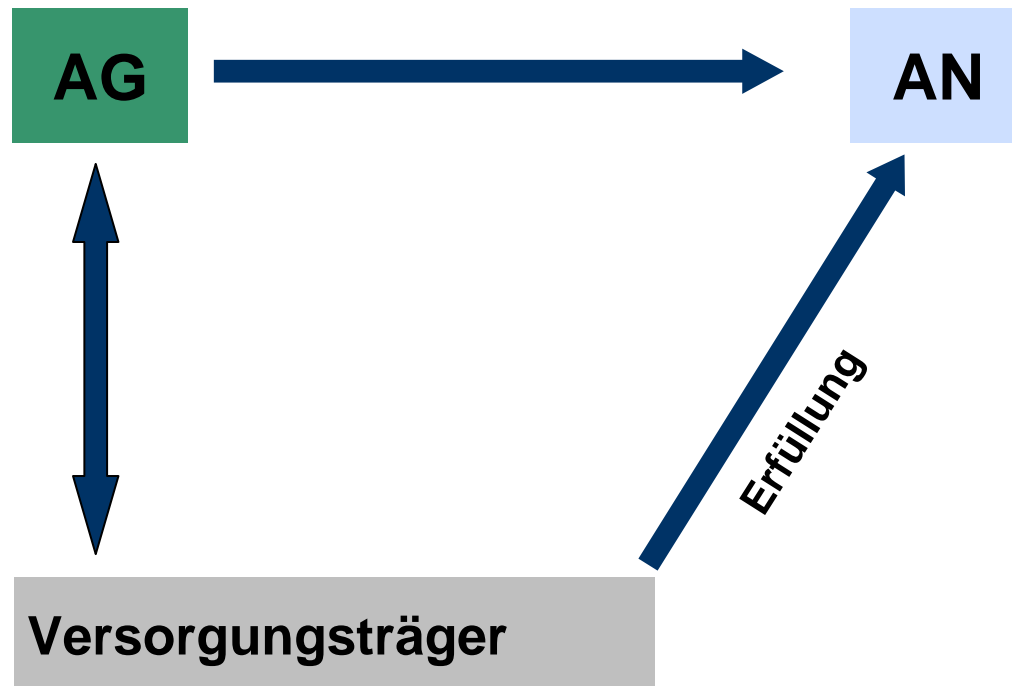
Fragestellungen:

- Mindestverzinsungspflicht?
- „Zillmerung“ von Versicherungstarifen?
- Wer trägt Abschluss- / und Verwaltungskosten?
- Wer erhält Überschussbeteiligung?
- Weitergabe von ersparten Sozialversicherungsbeiträgen?

Betriebliche Altersversorgung

3. Externe Durchführung

(Pensionskasse, Pensionsfonds, Direktversicherung)



Begründet § 1 Abs. 2 Nr. 3 BEtrAVG ein Wertgleichheitsgebot?

JA

Höfer, Kommentar BetrAVG, § 1 Rdn. 2565
Blomeyer/Otto, BetrAVG, § 1 Rdn. 145 ff.
Kemper/Kisters-Kölkes, BetrAVG, § 1 Rdn. 410 ff.
Doetsch/Förster/Rühmann, DB 1998, S. 258
Jaeger, BetrAV, 2006, S. 517
Reinecke, DB 2006, S. 555
Bepler, BetrAV 2000, S. 19

NEIN

Hopfner
Der „gerechte Preis“ bei der Entgeltumwandlung,
Hamburg 2003

? Rieble ?

Die These vom sog. „Wertgleichheitsgebot“ entbehrt jeder rechtlichen Grundlage, weil ...

- ... im Gesetz davon nichts steht, vgl. § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG.
- ... kein Grund erkennbar ist, weshalb hier – derart massiv – in die Privatautonomie eingegriffen werden sollte.
- ... der Arbeitnehmer keineswegs eine Entgeltumwandlung durchführen muss, da sie nicht zu den *essentialia negotii* des Arbeitsvertrages zählt.
- ... der Arbeitnehmer zur Befriedigung seines Bedürfnisses auf Altersversorgung nicht auf den Arbeitgeber angewiesen ist.

Die These vom sog. „Wertgleichheitsgebot“ entbehrt jeder rechtlichen Grundlage, weil ...

- ... nicht erkennbar ist, weshalb der Arbeitgeber „kostenfrei“ als „Versicherungs-ALDI“ fungieren sollte.
- ... auch dem Versicherungsvertragsrecht ein Prinzip des „justum pretium“ fremd ist.
- ... sich der „objektive Wert“ einer BAV nicht ermitteln lässt.
- ... jedenfalls die Arbeitsgerichte mit der Ermittlung des „objektiven Wertes“ einer BAV überfordert sind.

Werthaltigkeit der durch Entgeltumwandlung bewirkten BAV

- Grundsätzlich obliegt die Festlegung der Werthaltigkeit dem beidseitigen Parteiwillen
- Vertragsinhaltskontrolle allenfalls nach allgemeinen Regeln (§§ 305 ff. BGB, § 138 BGB, § 242 BGB)
- Bei der über § 1 a BetrAVG „erzwungenen Entgeltumwandlung“ unterliegt die Entgeltumwandlungsvereinbarung zusätzlich einer **Billigkeitskontrolle** am Maßstab des § 315 Abs. 3 BGB

Haftungsgefahren des Arbeitgebers bei der Entgeltumwandlung

Dr. Sebastian Hopfner
Fachanwalt für Arbeitsrecht