

## 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](http://www.agv-vers.de)

[www.ra-hopfner.de](http://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“

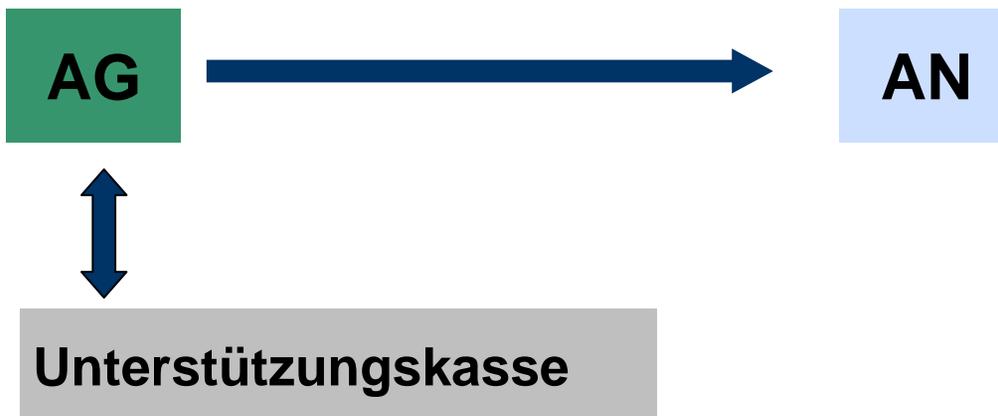
# Betriebliche Altersversorgung

## 1. Direktzusage



# Betriebliche Altersversorgung

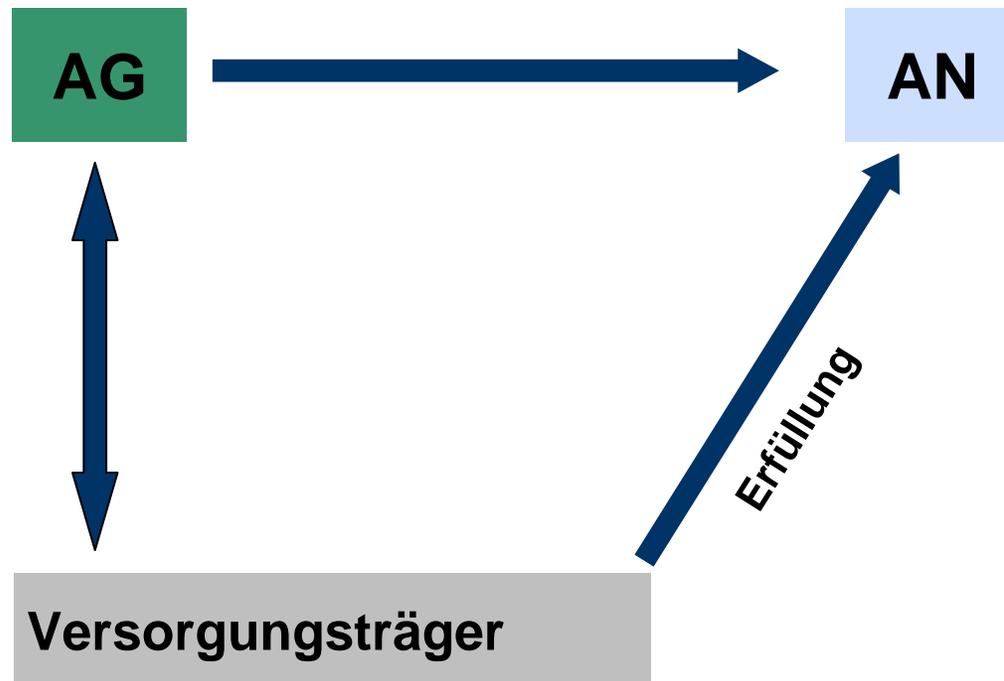
## 2. Unterstützungskasse



# Betriebliche Altersversorgung

## 3. Externe Durchführung

(Pensionskasse, Pensionsfonds, Direktversicherung)



# Betriebliche Altersversorgung

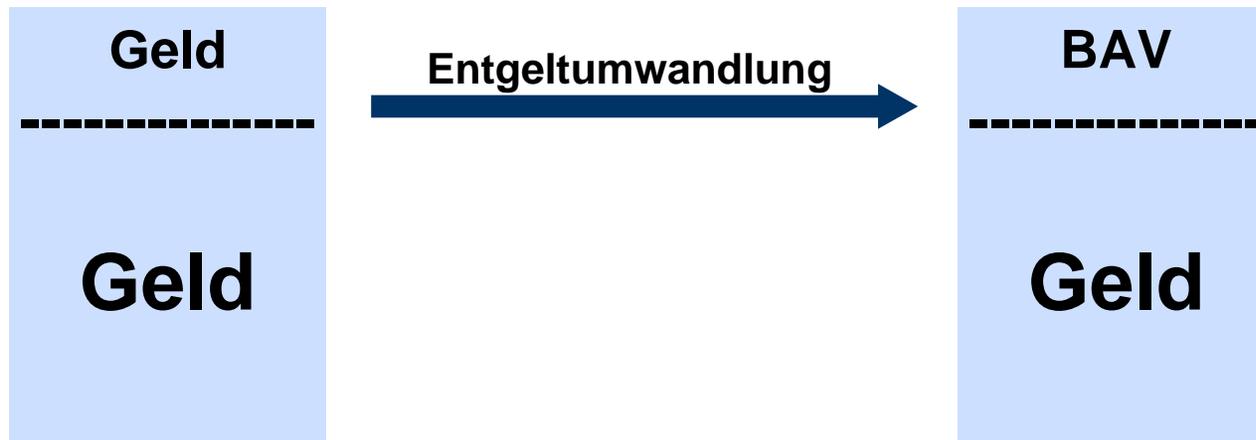
## Wesenselemente der BAV:

- 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**



**Erteilung einer  
„minderwertigen“  
Versorgungszusage**



**WERTGLEICHHEITSGEBOT**



## § 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 justiziabel**

- ➔ 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)

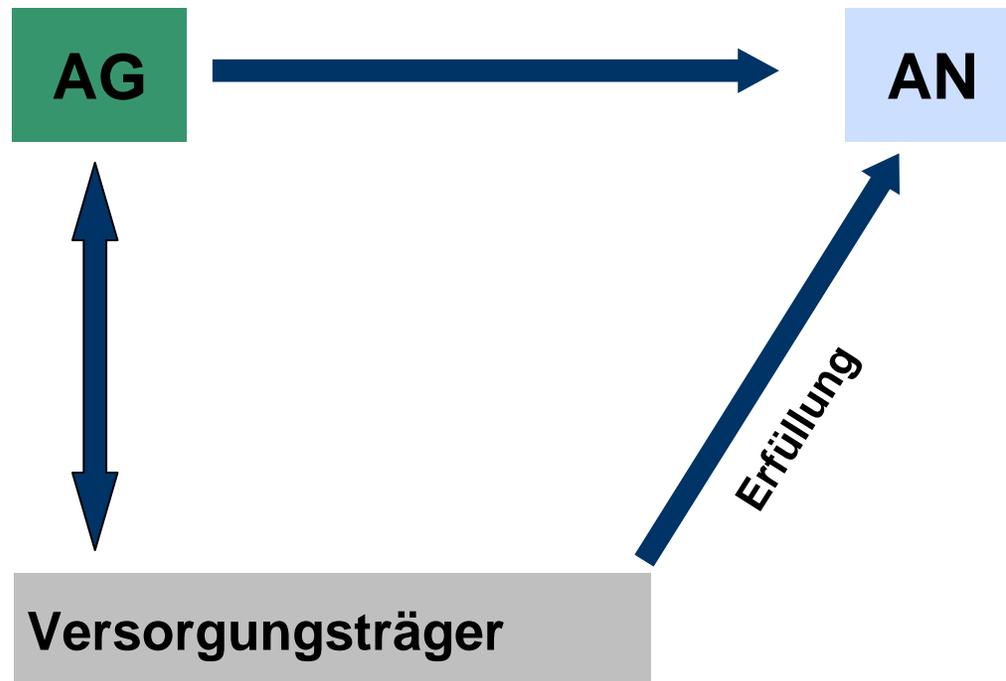
### Fragestellungen:

- 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