

Dr. Sebastian Hopfner – Fachanwalt für Arbeitsrecht

„Haftungsgefahren des Arbeitgebers bei der Entgeltumwandlung“

Vortrag vom 15. März 2007

Beim Betriebsrentenrecht im Allgemeinen und bei der Entgeltumwandlung im Besonderen handelt es sich naturgemäß um ein Nischenthema des Arbeitsrechts, um das Juristen – wenn irgend möglich – einen großen Bogen machen. Das Betriebsrentenrecht ist geprägt von komplizierten Gesetzesvorschriften und einer Vielzahl umfangreicher Versorgungsordnungen, die die Materie freilich nicht leicht zugänglich machen. Obgleich seit 2001 ein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung besteht, ist kaum ein Arbeitgeber damit vertraut. Aus den bestehenden Unsicherheiten ergeben sich zum Teil erhebliche Haftungsgefahren für den Arbeitgeber, die aus der Verletzung von Beratungs- und Aufklärungspflichten oder aus dem sog. Wertgleichheitsgebot resultieren können. Dabei ist nicht zu vergessen, dass es insoweit auch um die persönliche Haftung der handelnden Personen geht.

Die Entgeltumwandlung findet ihre Rechtsgrundlage in § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG und kann vom Arbeitgeber sowohl *intern* mittels Direktzusage oder einer Unterstützungskasse als auch *extern* über eine Pensionskasse, Pensionsfonds oder eine Direktversicherung durchgeführt werden. Bei der letztgenannten Variante erwirbt der Arbeitnehmer zwar einen unmittelbaren Anspruch gegen den Versorgungsträger, dennoch bleibt auch der Arbeitgeber in der Haftung.

Wenn auch im BetrAVG keine Aushangpflicht vorgesehen ist und der Arbeitgeber insofern nicht über die gesetzlichen Vorschriften belehren muß, können sich für ihn nach allgemeinen zivilrechtlichen Regeln Aufklärungspflichten ergeben. Diese resultieren regelmäßig aus einer Informationsüberlegenheit des Arbeitgebers gegenüber dem strukturell schwächeren und daher schutzbedürftigen Arbeitnehmer. Eine Haftung des Arbeitgebers ist allerdings dann ausgeschlossen, wenn kein Informationsgefälle vorliegt. Berät der Arbeitgeber im Bereich der BAV, haftet er natürlich auch ohne Aufklärungspflicht aus dem Gesichtspunkt der Beraterhaftung. Selbst wenn er externe Berater einschaltet – was häufig der Fall ist – wird ihm deren Verschulden über § 278 BGB zugerechnet. Diese Haftung kann allerdings durch eine Freizeichnungserklärung des Arbeitnehmers ausgeschlossen werden, was sich für die Praxis unbedingt empfiehlt.

Ein weiteres und überaus fragliches Haftungsrisiko droht aus dem sog. *Wertgleichheitsgebot*, wenn der Arbeitgeber bei der Entgeltumwandlung ein „schlechtes“ Versicherungsprodukt auswählt oder bei interner Durchführung eine „minderwertige“ Versorgungszusage macht. Doch gibt es dieses von der herrschenden Meinung angenommene *Wertgleichheitsgebot* wirklich? Die unweigerliche Folge wäre die Einführung einer „absoluten Preiskontrolle“. Selbst Jahrzehnte nach Durchführung der Entgeltumwandlung könnten Gerichte die Werthaltigkeit der Versorgungszusage noch überprüfen. Den Arbeitgeber träfe eine Auffüllverpflichtung, die er nicht an den Versorgungsträger weiterreichen kann, da in diesem Verhältnis kein Wertgleichheitsgebot gilt. Für

einen derart massiven Eingriff in die Privatautonomie gibt es aber weder eine eindeutige gesetzliche Grundlage noch ein rechtliches Bedürfnis. Der Arbeitnehmer ist zur Befriedigung seiner Bedürfnisse auf Altersversorgung nicht auf den Arbeitgeber angewiesen und es ist nicht erkennbar, weshalb der Arbeitgeber „kostenfrei“ als „Versicherungs-ALDI“ fungieren sollte. Schließlich ergeben sich auch technische Probleme bei der Ermittlung des „objektiven Wertes“ der BAV. Auch wenn sich die Gerichte insoweit versicherungstechnischer Gutachten bedienen können, ist fraglich, ob die Wertermittlung bei den Arbeitsgerichten richtig aufgehoben ist.

Deshalb sollte sich die herrschende Meinung von dem Wertgleichheitsgebot verabschieden und sich auf die allgemeinen zivilrechtlichen Regeln besinnen. Grundsätzlich obliegt die Festlegung der Werthaltigkeit dann dem beiderseitigen Parteiwillen. Eine Vertragsinhaltskontrolle findet allenfalls über die AGB-Kontrolle und die §§ 138, 242 BGB statt. Bei der über § 1a BetrAVG erzwungenen Entgeltumwandlung käme zusätzlich eine Billigkeitskontrolle am Maßstab des § 315 Abs. 3 BGB in Betracht. Eine „absolute Preiskontrolle“ würde aber nicht stattfinden.