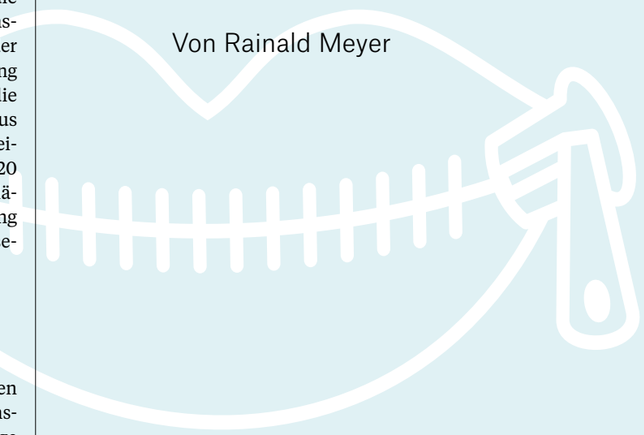
Wann Schweigen besser ist

Arbeitgeber haften für eigene Auskünfte in der bAV – müssen aber nicht über alles informieren. Ein aktuelles Urteil des Bundesarbeitsgerichts zeigt die Grenzen der Informationspflichten bei der Entgeltumwandlung auf. In der Praxis ist die Grenze zwischen notwendiger Information und darüber hinausgehender Beratung zur Altersversorgung nicht immer leicht zu ziehen.

Von Rainald Meyer



● Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind bei den Details der betrieblichen Altersversorgung (bAV) auf Hilfestellung vonseiten ihrer Arbeitgeber angewiesen. So hat dieser die eindeutige Pflicht, die eigenen Mitarbeitenden über die Gewährung von betrieblicher Altersversorgung und die wesentlichen Vertragsbedingungen wie die Art der Versorgungszusage und deren Inhalt zu informieren. Nach § 4a Betriebsrentengesetz haben Arbeitnehmer insbesondere einen Anspruch auf Auskunft über die Höhe der erworbenen Anwartschaft, wie sich die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses auf die Anwartschaft auswirkt und wie sich die Anwartschaft nach dem Ausscheiden weiterentwickelt.

Gerade im Zusammenhang mit dem Abschluss einer Entgeltumwandlung taucht immer wieder die Frage auf, ob der Arbeitgeber gegenüber seinen Mitarbeitenden zusätzliche Aufklärungspflichten hat, die über die obligatorischen Informationspflichten hinausgehen. Schließlich gilt der Arbeitnehmer bei der Entgeltumwandlung als besonders schutzwürdig, weil er die Beiträge zur betrieblichen Vorsorge aus seinem eigenen Gehalt finanziert. In einem viel beachteten Urteil vom 18.2.2020 hat das BAG nun diese besondere Aufklärungspflicht bei der Entgeltumwandlung zurückgewiesen (Az. 3 AZR 206/18; Pressemitteilung des BAG Nr. 8/20).

Arbeitgeber ist kein Vermögensberater

In dem Fall hatte ein Arbeitnehmer gegen seinen früheren Arbeitgeber auf Schadensersatz im Zusammenhang mit der Zusage einer betrieblichen Altersversorgung, finanziert im Wege der Entgeltumwandlung, geklagt. Nach einer Informationsveranstaltung im Betrieb im Jahr 2003 entschied sich der Kläger dazu, eine Entgeltumwandlungsvereinbarung mit Kapitalwahlrecht abzuschließen. Anfang 2015 ließ er sich seine Pensionskassenrente als Einmalkapitalbetrag auszahlen. Für diesen muss er aufgrund einer Gesetzesänderung im Jahr 2003 Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung entrichten. Im Zeitpunkt des Abschlusses der Entgeltumwandlungsvereinbarung befand sich diese Neuregelung noch im Gesetzgebungsverfahren. Der Versorgungsberechtigte hielt seinen ehemaligen Arbeitgeber wegen der Verletzung von Hinweis- und Aufklärungspflichten für schadensersatzpflichtig und begehrte die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge. Der Kläger war der Auffassung, sein ehemaliger Arbeitgeber hätte ihn vor Abschluss der Entgeltumwandlungsvereinbarung über das damals laufende Gesetzgebungsverfahren zur Einführung einer Beitragspflicht auch für Einmalkapitalleistungen informieren müssen. In diesem Fall hätte er eine andere Form der Altersvorsorge gewählt. Nachdem die Vorinstanz – das Landesarbeitsgericht Hamm – die Verletzung einer Aufklärungspflicht bejaht hatte, legte der Arbeitgeber Revision beim BAG ein, das dem Begehren des Arbeitnehmers schließlich eine Absage erteilte. Nach Ansicht des BAG wäre der Arbeitgeber nur dann verpflichtet gewesen, auf das Gesetzgebungsverfahren hinzuweisen, wenn er die Folgen einer Beitragspflicht für Einmalkapitalleistungen gegenüber dem Arbeitnehmer überhaupt angesprochen hätte. Dies war jedoch nicht der Fall.

Grenzen der Hinweispflicht

Das BAG-Urteil gibt Unternehmen mehr Rechtssicherheit. Gut ist das insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen, die mit der Aufgabe, die spezifische Rechtsprechung im Bereich der bAV zu verfolgen, überfordert sein dürften. In der Praxis sollte es daher genügen, bei Vereinbarung einer Entgeltumwandlung auf die grundsätzliche Beitrags- und Steuerpflicht der späteren Versorgungsleistungen sowie auf potentielle Minderungen bei den Sozialversicherungsleistungen (zum Beispiel in der gesetzlichen Rentenversicherung oder beim Arbeitslosengeld) und bei sonstigen Aktivenbezügen (wie Krankengeld oder Elterngeld) nach aktueller Rechtslage hinzuweisen.

Die richtige Balance finden

Die wichtige Botschaft des BAG-Urteils an alle Arbeitgeber mit betrieblicher Versorgung: Der Arbeitgeber hat zwar keine allgemeine Pflicht, die Vermögensinteressen seiner Mitarbeitenden wahrzunehmen. Erteilt er jedoch Auskünfte, ohne hierzu verpflichtet zu sein, müssen diese richtig, eindeutig und vollständig sein. Andernfalls haftet er für Schäden, die der Arbeitnehmer aufgrund der fehlerhaften Auskunft erleidet.

Leider lässt sich in der betrieblichen Altersversorgung nicht immer klar bestimmen, wo die Grenze zwischen notwendiger Information und einer Beratung verläuft, die ungewollte Haftungsfragen nach sich zieht. Selbst die Arbeitsgerichte sind hier nicht klar entschieden.

Die meisten Streitigkeiten drehen sich entweder darum, dass Versorgungszusagen lückenhaft gestaltet oder Fehler bei der Entgeltumwandlung gemacht wurden. Um Konstruktionsfehler und Rechtsstreitigkeiten von vorneherein zu vermeiden, sollten sich Arbeitgeber schon beim Entwurf und später bei der Einführung einer Versorgungszusage von einem bAV-Experten beraten und begleiten lassen. Hilfreich ist eine Unterstützung insbesondere bei versicherungsförmigen Durchführungswegen wie einer Direktversicherung. Im Einzelfall können auch Aufklärungspflichten zu anfallenden Kosten, wie zum Beispiel Stornoabschläge, entstehen. Insbesondere wenn es um die Details geht, sollte der Arbeitgeber den Arbeitnehmer an seinen Berater oder das produktgebende Versicherungsunternehmen verweisen, um das Risiko zu minimieren, aufgrund von Aufklärungsfehlern Schadensersatzansprüchen ausgesetzt zu werden. ▬

RAINALD MEYER ist Dozent an der Hochschule Kaiserslautern und Vorstand der Heubeck AG.

1/2 quer

Foto: xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx