

Betriebsrente: Auf die richtige Information kommt es an! Sonst haftet der Arbeitgeber

Schon länger wird in der betrieblichen Altersversorgung diskutiert, wieviel Information ein Arbeitgeber von sich einem Beschäftigten zu seiner betrieblichen Altersversorgung, insbes.in Form einer Entgeltumwandlung zukommen lassen muss.

Als Mindestinformation hat das **Bundesarbeitsgericht schon am 21.1.2014 (3 AZR 807/11)** folgendes genannt:

Der konkrete Versorgungsträger
Der Durchführungsweg
Die konkrete Zusageform
Die Versicherungs- und Versorgungsbedingungen des Versorgungsträgers

Darüber hinaus gilt eine **Interessenabwägung**:

Die erkennbaren Informationsbedürfnisse des Arbeitnehmers einerseits und die Beratungsmöglichkeiten des Arbeitgebers andererseits sind stets zu beachten. Wie groß das Informationsbedürfnis des Arbeitnehmers ist, hängt insbesondere von der Schwierigkeit der Rechtsmaterie sowie dem Ausmaß der drohenden Nachteile und deren Vorhersehbarkeit ab.

Nun hat das LAG Hamm (Urteil vom 6.12.2017, 4 Sa 852/17) die **Informationspflichten des Arbeitgebers weiter konkretisiert** und einem Arbeitnehmer, der aus Sicht der Richter nicht genügend vom Arbeitgeber bzw. dessen Erfüllungsgehilfen informiert worden war, **Schadenersatz zugesprochen**.

Der Fall:

Die Parteien streiten über Schadensersatzansprüche im Zusammenhang mit der Zusage einer betrieblichen Altersversorgung im Wege der Entgeltumwandlung. Der ehemalige Arbeitnehmer und Betriebsrentner war in der Zeit vom 01.10.1983 bis zum 30.11.2014 bei den beklagten Stadtwerken angestellt. In dem relevanten Zeitraum ab dem Jahr 2003 lag sein Arbeitsentgelt durchgängig deutlich oberhalb der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze für die gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung.

Der Arbeitgeber ist Mitglied in der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) und dadurch an die für den öffentlichen Dienst maßgeblichen Tarifverträge gebunden. Am 18.02.2003 wurde ein „Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer im kommunalen Öffentlichen Dienst (TV-EUmw/VKA) geschlossen, der rückwirkend zum 01.01.2003 in Kraft getreten ist.

Darin wurde dem Arbeitgeber die Option eröffnet die Entgeltumwandlung nicht nur bei öffentlichen Zusatzversorgungseinrichtungen durchzuführen, er konnte auch die von der Sparkassen-Finanzgruppe oder den Kommunalversicherern angebotenen Durchführungswege auswählen. Die Stadtwerke machten von dieser Option Gebrauch und wählten für die Entgeltumwandlung den Durchführungsweg über die **„neue leben Pensionsverwaltung AG“**, die zur Sparkassenfinanzgruppe gehört.

Am 09.04.2003 fand auf Einladung des bei den beklagten Stadtwerken gebildeten Betriebsrats eine Betriebsversammlung statt, in der ein Mitarbeiter der Sparkasse, nämlich deren „Fachberater für betriebliche Altersversorgung“, über Fragen der Entgeltumwandlung informierte. Im Einladungsschreiben wurde dies als Tagesordnungspunkt 3 „Die Sparkasse M informiert zu dem Thema: Entgeltumwandlung über eine Pensionskasse (Betriebsrente) - Möglichkeit der Vorsorge und Chance der Netto-Lohnerhöhung“ angekündigt. Anschließend bestand für die Beschäftigten der Beklagten die Möglichkeit, sich durch den Fachberater für betriebliche Altersversorgung in Einzelgesprächen weiter informieren zu lassen, zunächst in einem Büroraum der Stadtwerke, später im Gebäude der Sparkasse. Die Mitarbeiter der Beklagten wurden dafür während ihrer Arbeitszeit von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt. Ohne weitere Einzelberatung entschloss sich der Kläger im September 2003 zum Abschluss einer Entgeltumwandlung.

Parallel dazu wurde im Deutschen Bundestag das GKV Modernisierungsgesetz auf den Weg gebracht mit einer viertägigen Sachverständigenanhörung im Juni 2003, mit der ersten Lesung im Bundestag am 9.9.2003. Durch das am 1.1.2004 in Kraft getretene Gesetz wurden auch Kapitalleistungen als Versorgungsbezug in den § 229 Abs. 1 S. 3 SGB V aufgenommen. Ab 2009 informierte der Versorgungsträger in seinen jährlichen Standmitteilungen über diese zukünftige Beitragspflicht.

Der ehemalige Arbeitnehmer, der ab 1.12.2014 Rentner und Betriebsrentner ist, verklagte seinen ehemaligen Arbeitgeber auf Ersatz der Beiträge, die er an die gesetzliche Krankenversicherung abführen muss. Sein Argument: Er hätte 2003 über die künftige Beitragspflicht, die kurz vor der Verabschiedung im Bundestag stand, aufgeklärt werden müssen. Hätte er davon gewusst, wäre er mit einer privaten Vorsorge besser gefahren, da sein Einkommen deutlich über den jeweiligen Beitragsbemessungsgrenzen gelegen hätte.

Das Urteil:

Die Richter des Landesarbeitsgerichtes gaben dem Betriebsrentner Recht und nennen zwei Leitsätze:

Verlangt der Arbeitnehmer, einen bestimmten Teil seiner künftigen Entgeltansprüche nach § 1a BetrAVG umzuwandeln, können den Arbeitgeber Hinweis- und Aufklärungspflichten treffen (hier: Hinweis auf eine anstehende Änderung des §229 Absatz 1 Satz 3 SGB V), deren Verletzung Schadensersatzansprüche begründen können. Überträgt der Arbeitgeber die Information und Beratung über den von ihm gewählten Durchführungsweg einem Kreditinstitut, ist dieses als Erfüllungsgehilfe i.S.v. § 278 Satz 1 BGB anzusehen.

Dabei nehmen die Richter am Landesgericht das **Urteil des Bundesarbeitsgericht vom 21.1.2014 als Leitlinie**. Das Urteil wird von folgenden Überlegungen getragen: Je größer das beim Arbeitnehmer erweckte Vertrauen ist oder je größer, atypischer und schwerer erkennbar die Gefahren für diesen sind, desto eher treffen den Arbeitgeber Informationspflichten und desto weitreichender sind sie.

Den Arbeitgeber treffen gesteigert Informationspflichten, wenn der Abschluss eines Vertrags auf seine Initiative zurückgeht und er den Eindruck erweckt, er werde die Interessen des Arbeitnehmers wahren und ihn nicht ohne ausreichende Aufklärung erheblichen atypischen Risiken aussetzen. Diese Grundsätze gelten auch für Entgeltumwandlungsvereinbarungen. Bei ihnen ist der Arbeitnehmer in erhöhtem Maß schutzbedürftig, weil es nicht allein, wie bei einer vom Arbeitgeber finanzierten betrieblichen Altersversorgung, **um Vertrauensschutz** geht, **sondern unmittelbar um Gehaltsschutz**. Der Arbeitgeber schließt den Versicherungsvertrag im Interesse des Arbeitnehmers ab. Schon daraus ergibt sich, dass er zu informieren und diese Information an seine Arbeitnehmer weiterzugeben hat. Diese Grundsätze sah das Gericht verletzt, insbes. damit der „Chance der Nettolohnerhöhung“ auf der Betriebsversammlung geworben worden war. Da hätte der Arbeitgeber (bzw. sein Erfüllungsgehilfe) umso sensibler auf die anstehende Änderung durch das anstehende GKV-Modernisierungsgesetz reagieren müssen. Das hätten z.B. durch geeignetes Informationsmaterial oder Merkblätter geschehen können. Für die Richter stellte sich auch die Frage, ob das Finanzprodukt insgesamt für den Kläger geeignet war, da auch die Lohnsteuer nur vorübergehend aufgrund der nachgelagerten Besteuerung gespart wurde.

Auch zum Thema „**Outsourcing**“ der Beratung an einen Dritten (in diesem Falle die Sparkasse als Vermittler und deren bAV-Spezialisten) sprach das Gericht klare Worte und rechnete die Beratung der Sphäre des Arbeitgebers zu. Die unterlassene Aufklärung begründet somit eine dem Arbeitgeber über § 278 Satz 1 BGB zurechenbare Pflichtverletzung.

Fazit:

Die **Revision ist zugelassen und eingelegt (3 AZR 206/18)**. Das Bundesarbeitsgericht hat nun Gelegenheit, sich weiter zu den Informationspflichten der Arbeitgeber zu äußern. **Der Grundsatz, dass der Arbeitgeber, wenn er informiert, vollständig und richtig informiert, sollte den Arbeitgeber schon jetzt veranlassen, zu prüfen, welche Informationen er selbst und gegebenenfalls sein Erfüllungsgehilfe, also z.B. ein Berater, gibt, wie das dokumentiert ist und ob damit alle „üblichen“ Fragen, die einen Nachteil für den Beschäftigten implizieren, abgedeckt sind.** Diese Aufgabe trifft auch die Erfüllungsgehilfen, die eine entsprechende Beratungsleistung dem Arbeitgeber als Dienstleistung anbieten. Denn auch der Dienstleister kann bei Nichterfüllung seines Dienstleistungsversprechens dem Arbeitgeber zum Schadensersatz verpflichtet sein. Als eine Richtschnur können dabei, z.B. die im AGB-Recht genannten „ungewöhnlichen Klauseln“ dienen, die für den Beschäftigten überraschend sein können. Darunter fallen – neben der Verbeitragung – z.B. der Hinterbliebenenbegriff, aber auch die Besonderheiten bei der Portabilität (nur Anspruch auf Übertragung des Übertragungswertes) oder dass bei Beitragsfreistellung während einer Elternzeit nur innerhalb von 3 Monaten ein Anspruch auf Fortführung zu alten Vertragskonditionen besteht. **Bestätigt das Bundesarbeitsgericht das Urteil, so stellt sich die Frage, ob kleine und mittelständische Unternehmen diese umfassenden Informationspflichten werden erfüllen können.** Bisher hatte das Bundesarbeitsgericht immer auch auf die Leistungsfähigkeit der kleineren Arbeitgeber Rücksicht genommen. Das Urteil des Bundesarbeitsgerichtes wird daher mit Spannung erwartet.