

## Merkblatt: Arbeitgeberhaftung in der bAV

**Ausgangslage: Haftungsfragen** Fragen zur Haftung des Arbeitgebers (ArbG) gegenüber seinem Arbeitnehmer (ArbN) werden umfassend diskutiert. Hierbei werden vielfach Arbeitgeber durch unrichtige Aussagen verunsichert.

Auch im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung (bAV) stellen sich aus ArbG-Sicht einige Haftungsfragen, die Gegenstand dieses Informationsblatts sind.

### Lösungsansatz

#### 1. Versorgungsrisiko

Sowohl bei Direktzusagen als auch bei mittelbaren Versorgungszusagen haftet der ArbG hinsichtlich der zugesagten Versorgungsleistungen (*Versorgungsrisiko*). Dies ergibt sich aus § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG. Eine Besonderheit gilt jedoch für die – mit dem BRSG eingeführte – Zusageart der reinen Beitragszusage. Bei der reinen Beitragszusage gilt die Subsidiärhaftung des ArbG explizit nicht. Die reine Beitragszusage kann jedoch nur im Rahmen eines Sozialpartnermodells implementiert werden.

Bedient sich der Arbeitgeber eines Versicherers als externer Versorgungsträger (z.B. bei einer Direktversicherung), so minimiert er hierdurch sein Haftungsrisiko. Um dies zu erreichen, müssen die arbeitsrechtliche Zusage und die im Versicherungsvertrag vereinbarten Leistungen kongruent sein. Ein Ausfall eines Versicherers (Insolvenz) ist auf Grund aufsichtsrechtlicher Vorgaben (z.B. Vorsichtsprinzip in der Kalkulation, Kapitalanlagevorschriften) extrem unwahrscheinlich.

#### 2. Haftung bei Pflichtverletzungen

Daneben kommt eine Haftung des ArbG dann in Betracht, wenn er bei der Auswahl und der Durchführung der bAV vertragliche Nebenpflichten verletzt und hierdurch einen Schaden herbeiführt.

##### a) Auskunftspflichten

Eine Haftung des ArbG wegen der Verletzung von Auskunfts-/Informationspflichten setzt zunächst voraus, dass der ArbN gegen den ArbG einen Auskunftsanspruch hat. Ein solcher kann sich ergeben:

- **aus § 4a BetrAVG**

Anspruch auf schriftliche Information über Höhe bisher erworbener unverfallbarer Anwartschaften bei Erreichen der vorgesehenen Altersgrenze, sofern der ArbN ein berechtigtes Interesse an der Auskunft hat (z.B. Planung der Eigenvorsorge oder eines Arbeitsplatzwechsels)

- **aus § 2 Abs. 1 Nr. 6 NachwG (Nachweisgesetz)**

Schriftliche Information des ArbG über den Inhalt einer erteilten Versorgungszusage

- **aus der allgemeinen Fürsorgepflicht des ArbG**

Die Fürsorgepflicht des ArbG statuiert Aufklärungs- und Hinweispflichten in besonderen Situationen (z.B. vom ArbG ausgehende Initiative zur Veränderung/Aufhebung der Versorgung), insbesondere

- > bei **atypischen Rechtsverlusten** bzw. Vermögensnachteilen des ArbN (z.B. *Reduzierung der aufrechterhaltenen Anwartschaft bei vorzeitigem Ausscheiden*),
- > bei **Verlust eines Versicherungsschutzes** bei vorzeitigen Versorgungsfällen während einer Beitragsfreistellung (z.B. *Elternzeit*),
- > bei **vertragswidrigem Verhalten des Arbeitgebers** (z.B. *keine Beitragszahlung, wobei hierauf aber auch ein externer Versorgungsträger zu achten hat*).

**Der ArbN hat jedoch grundsätzlich keinen Anspruch darauf, dass ihn der ArbG unaufgefordert über ein Recht auf Entgeltumwandlung informiert** (*Ausnahme: Information anderer Mitarbeiter aufgrund kollektiver Regelung*).

- **aus betrieblicher Übung**

z.B. jahrelange Praxis des ArbG, ArbN rechtzeitig auf die Notwendigkeit eines Antrags zur Aufnahme in die externe Versorgung hinzuweisen.

##### b) Wahl d. Versorgungsträgers

Bei der Auswahl des Versorgungsträgers hat der Arbeitgeber grundsätzlich freie Hand.

Wählt der ArbG aber einen Anbieter oder ein Produkt, das den Spezifikationen eines geltenden Tarifvertrages nicht entspricht, stellt dies eine haftungsrechtlich relevante Pflichtverletzung dar.

##### c) Rechtsfolge

Eine **Verletzung** der o.g. Pflichten führt indes nicht bereits zwangsläufig zu einer Haftung des ArbG. Denn darüber hinaus ist erforderlich, dass der ArbN bzw. der Versorgungsberechtigte hierdurch einen **Schaden** erleidet (z.B. geringere Versorgungsansprüche); erst dann kommt ein Schadensersatzanspruch gemäß § 280 BGB in Betracht. Die Darlegungs- und Beweislast liegt allerdings beim Versorgungsberechtigten, d.h. er muss darlegen und notfalls auch beweisen, dass der ArbG seine Pflicht verletzt und dadurch einen Vermögensschaden herbeigeführt hat.