

# BAG beschränkt Beratungspflicht

**URTEIL.** Arbeitgeber können wie Berater in Haftung genommen werden. Sie müssen jedoch nicht von sich aus auf einen Entgeltumwandlungsanspruch hinweisen.

Von **Thomas Muschiol** (Red.)

**H**ätte, hätte, Fahrradkette. An diesen flapsigen Spruch fühlt sich so mancher Arbeitnehmer erinnert, der nach Eintritt in den Ruhestand ausrechnet, was er denn an mehr Versorgung gehabt hätte, wenn er eine Zusatzversorgung abgeschlossen hätte. Eigentlich eine fruchtlose Überlegung, die in der Regel mit dem Spruch von der Fahrradkette zur Seite gelegt werden muss. Anders ist dies dann, wenn der Arbeitnehmer vortragen und beweisen kann, dass es sein Arbeitgeber war, der die Pflicht gehabt hätte, ihn rechtzeitig auf die Möglichkeit einer Zusatzversorgung aufmerksam zu machen. Dann könnte es sich im Einzelfall um die Verursachung eines sogenannten Versorgungsschadens handeln, für den dann der Arbeitgeber einzustehen hat. Besteht eine solche Beratungspflicht aber schon deswegen, weil es einen gesetzlichen Entgeltumwandlungsanspruch gibt? Um diese Frage ging es in einem langjährigen Verfahren, das Anfang 2011 vor dem Arbeitsgericht Offenbach begann und mit Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 21. Januar 2014 unter dem Aktenzeichen 3 AZR 807/11 sein Ende fand.

## Keine Hinweispflicht des Arbeitgebers

Geklagt hatte ein Arbeitnehmer, der nach Ausscheiden aus dem Betrieb Überlegungen anstellte, wie seine Versorgung denn aussehen würde, wenn er neun Jahre lang auf einen Teil seines Entgelts verzichtet und stattdessen in eine Direktversicherung einbezahlt hätte. Auf diese

Möglichkeit hätte ihn der Arbeitgeber aufmerksam machen müssen, meinte der Klagende. Alle drei arbeitsgerichtlichen Instanzen sahen dies jedoch anders. Sie lehnten eine „ungefragte“ Hinweispflicht auf den gesetzlichen Entgeltumwandlungsanspruch ab und sahen auch keinen Schuldvorwurf für ein spezielles haftungsbegründendes Vorverhalten.

Dass das Urteil in der Praxis große Erleichterung ausgelöst hat, liegt auf der Hand. Hätte das BAG anders entschieden und in den Entgeltumwand-

lungsanspruch die generelle Pflicht hineininterpretiert, jeden Mitarbeiter auf diese Möglichkeit hinzuweisen, so wären die Folgen unabsehbar gewesen. Dann wären wohl zahlreiche Haftungsprozesse aus dem seit 2002 bestehenden Entgeltumwandlungsanspruch die Folge gewesen. So bleibt zwar das bisherige Risiko, bei besonderen Sachverhalten in Haftung genommen zu werden (siehe nebenstehendes Interview), die Gefahr, ohne entsprechenden Nachweis generell zu haften, ist jedoch gebannt. ■



Arbeitgeber müssen nicht von sich aus auf den Entgeltumwandlungsanspruch hinweisen.

# „Rechtsrat nur, wenn er sicher ist“

**INTERVIEW.** Warum Personalverantwortliche bei Beratungssituationen vorsichtig sein müssen, erklärt Tobias Grambow, Fachanwalt für Arbeitsrecht.

**personalmagazin:** *Das Bundesarbeitsgericht hat eine allgemeine Aufklärungspflicht über die Möglichkeit einer Entgeltumwandlung verneint. Kann man jetzt aufatmen?*

**Tobias Grambow:** Zunächst ja, denn wenn den Arbeitgeber keine Pflicht trifft, auf die Möglichkeit der Entgeltumwandlung hinzuweisen, kann sich für den Mitarbeiter auch kein Schadensersatzanspruch gegen seinen Arbeitgeber begründen, wenn der Mitarbeiter aus Unkenntnis von der Entgeltumwandlung nicht Gebrauch macht.

**personalmagazin:** *Ist damit aber klar, dass Hinweispflichten auf eine betriebliche Altersversorgung nicht bestehen?*

**Grambow:** Leider nicht ganz, denn aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers kann sich ausnahmsweise eine Hinweispflicht ergeben, zum Beispiel dann, wenn ein Modell der betrieblichen Altersversorgung aufgrund Haustarifvertrag oder Betriebsvereinbarung besteht.

**personalmagazin:** *Muss der Arbeitgeber in solchen Fällen stets eine Beratung durchführen?*

**Grambow:** Natürlich nicht, jedenfalls dann nicht, wenn der Mitarbeiter auch ohne ausdrücklichen Hinweis seine Rechte erkennen kann, sei es weil der entsprechende Haustarifvertrag im Arbeitsvertrag genannt ist oder die Betriebsvereinbarungen für die Mitarbeiter einsehbar ausliegen. Grundsätzlich hat nämlich jeder Vertragspartner selbst für die Wahrnehmung seiner Interessen zu sorgen, so das Bundesarbeitsgericht.

**personalmagazin:** *Wo kann es für den Arbeitgeber dann noch kritisch werden?*

**Grambow:** Der Arbeitgeber kann sich dann schadensersatzpflichtig machen, wenn beispielsweise ein Mitarbeiter der Personalabteilung falsche Auskünfte über die betriebliche Altersversorgung gibt und damit dem Mitarbeiter ein Schaden entsteht; so zum Beispiel, wenn er zum Abschluss eines Aufhebungsvertrags gedrängt wird und es für den Arbeitgeber erkennbar ist, dass der Mitarbeiter aufgrund der Komplexität nicht in der Lage ist, die damit verbundenen betriebsrentenrechtlichen Gefahren zu erkennen. Es müssen aber immer besondere Umstände vorliegen, die eine Aufklärungspflicht des Arbeitgebers – respektive des Personalers – begründen.

**personalmagazin:** *Salopp gesagt, also „lieber den Mund halten“?*

**Grambow:** Zumindest sollte der Arbeitgeber keine verbindlichen Aussagen treffen, wenn er sich nicht hundertprozentig sicher ist. Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen können sich schließlich auch ändern. Ferner wäre es zu viel verlangt, vom Arbeitgeber eine Beratung der Mitarbeiter zur Optimierung der Ansprüche auf (betriebliche) Altersversorgung zu verlangen. Zu sozialversicherungsrechtlichen Themen, wie zum Beispiel Fragen zu Ansprüchen aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder zu Sperrzeiten, sollte die Personalabteilung den ratsuchenden Mitarbeiter ausdrücklich an die zuständigen Sozialversicherungsträger verweisen.



**TOBIAS GRAMBOW** ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht bei Buse Heberer Fromm Rechtsanwälte Steuerberater PartG mBB.

**personalmagazin:** *Bei Gericht wird oft zunächst darüber gestritten, worüber eigentlich gesprochen wurde. Was kann im Hinblick darauf getan werden?*

**Grambow:** In der Praxis kommt es leider nicht selten vor, dass zwischen dem, was gesagt wird, und dem, was der Gesprächspartner versteht, Welten liegen. Hier bietet es sich an, die wesentlichen Punkte des Gesprächs in einer E-Mail an den Mitarbeiter zusammenzufassen. Mitarbeitergespräche über so komplexe Fragen wie die betriebliche Altersversorgung sollten in jedem Fall möglichst ausführlich dokumentiert werden. ■

Das Interview führte **Thomas Muschiol**.