



## Blog Forum-55plus.de

Der Blog für die Generation 55Plus Senioren und live-slowly



## **bAV-Urteil mit weitreichenden Folgen in der betrieblichen Altersversorgung**

bAV betriebliche Altersversorgung BAG-Urteil LAG Hamm 4 Sa 852/17  
Beratungshaftung in der betrieblichen Altersversorgung – Auswirkung auf die betriebliche Altersversorgung bei Arbeitgebern Maklern  
Versicherungsunternehmen Lebensversicherungen Direktversicherung  
Pensionskasse Unterstützungskasse Betriebswirt für betriebliche Altersversorgung

## **Urteil Landgerichts Hamm mit weit reichenden Folgen für Arbeitgeber, bAV-Berater, Versicherungsvermittler, Makler und Versicherer**

Das Urteil des LAG Hamm wird – was bisher noch nicht so wahrgenommen wird – weitreichende Folgen haben.

**NICHT NUR BEI ARBEITGEBERN WIRD DIESES URTEIL ZU MEHR ACHTSAMKEIT BEI DER BERATERAUSWAHL FÜHREN MÜSSEN, SONDERN AUCH BEI VERSICHERERN EIN WEITERES RISIKO AUSLÖSEN.**

**Neben der weiteren Risiko-Klassifizierung in der Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (ggf. Zusatzprämie für Makler, die in der bAV beraten) wird dieses Urteil auch zu einer Vertriebsanpassung führen müssen.**

**Insbesondere bei Ausschließlichkeitsvertretern und angestellten Außendienstmitarbeitern werden hier Veränderungen notwendig werden.**

**Warum dies der Fall sein kann, wird deutlich, wenn man das Urteil des LAG Hamm genauer betrachtet:**

Am 6.12.2017 hat das LAG Hamm ein Urteil gefällt (4 Sa 852/17), das in der betrieblichen Altersversorgung – insbesondere in der Beratung – weitreichende Folgen haben kann. Es ging hierbei um die Entgeltumwandlung, Aufklärungspflicht, Schadensersatz und vor allem um die Beitragspflicht.

Das LAG Hamm den Arbeitgeber verurteilt, dem früheren Arbeitnehmer den entstandenen Schaden, der ihm dadurch entstanden ist, zu bezahlen.

Der Arbeitgeber hatte den Arbeitnehmer bei Abschluss der Vereinbarung über die Entgeltumwandlung nicht über die bevorstehende Beitragspflicht von einmaligen Kapitalleistungen ab dem 1. Januar 2004 aufgeklärt. Das betrifft ausdrücklich auch die von ihm ab 2017 weiterhin zu zahlenden Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung.



Arbeitgeberhaftung betriebliche Altersversorgung

Die Leitsätze des Urteils:

1. *„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.*
2. *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.*

Link:

[http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/hamm/lag\\_hamm/j2017/4\\_Sa\\_852\\_17\\_Urteil\\_20171206.html](http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/hamm/lag_hamm/j2017/4_Sa_852_17_Urteil_20171206.html)

Die Revision zum Bundesarbeitsgericht wurde zwar zugelassen (BAG 3 AZR 206/18), inwieweit jedoch das BAG dies anders sieht, kann bezweifelt werden. Grund: Das Urteil des LAG Hamm bezieht sich letztendlich auf das BAG-Urteil (BAG 21.01.2014, 3 AZR 807/11) und wurde darauf aufgebaut.

Nach dem damaligen BAG-Urteil (2014) wurde zwar der nachfolgende Leitsatz:

„Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, den Arbeitnehmer von sich aus auf den Anspruch auf Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG hinzuweisen.“

verfügt, allerdings mit folgendem Zusatz:

„15.....Der Gesetzgeber hat in § 1a BetrAVG die Verantwortungsbereiche zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer jedoch dahin abgegrenzt, dass er die Entscheidung, künftige Entgeltansprüche in eine Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung umzuwandeln, ausschließlich dem Arbeitnehmer zugewiesen **und den Arbeitgeber erst dann zur Mitwirkung verpflichtet hat, wenn der Arbeitnehmer die Entscheidung zur Entgeltumwandlung getroffen und bekundet hat.**

Ein „Verlangen“ nach Umwandlung eines bestimmten Teils künftiger Entgeltansprüche kann erst dann bekundet werden, wenn die Entscheidung, ob und in welcher Höhe eine Entgeltumwandlung durchgeführt werden soll, **von dem Arbeitnehmer bereits getroffen wurde**. Erst wenn dies geschehen ist, ist der Arbeitgeber zur Mitwirkung durch Abschluss der Entgeltumwandlungsvereinbarung zur Durchführung der Entgeltumwandlung verpflichtet.

**Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber ab dem Zeitpunkt, ab dem der Arbeitnehmer eine Entgeltumwandlung verlangt, bestimmte Informationspflichten hat.**

Das BAG nennt hier auch beispielhaft die Pflicht des Arbeitgebers über

- den Durchführungsweg
- den konkreten Versorgungsträger
- die Art der Zusage
- und die Versicherungsbedingungen (Versorgungsbedingungen) des externen Versorgungsträgers

zu informieren. Die Aufzählung ist nicht abschließend. So gehören auch die Erläuterung der Besteuerung bzw. Verbeitragung in der Anwartschafts- und Leistungsphase dazu.

Die Erfüllung der Informationsverpflichtung ist auch zu dokumentieren.

Mehrfach wurde schon gerichtlich entschieden, dass die Aushändigung der Versicherungsunterlagen Pflicht ist (BAG 3AZR 807/11 v. 21.1.2014 –; BAG 3 AZR 17/09 v. 15.9.2009; LAG Düsseldorf 12 Sa 751/12 v. 13.6.2012)

Der Arbeitgeber muss, wenn er Auskunft erteilt, diese **vollständig und richtig** erteilen. Hierbei wird eine gewisse Verhältnismäßigkeit unterstellt. Je komplexer die Versorgung ist, desto umfangreicher muss der Arbeitgeber informieren.

Wenn ein Arbeitgeber diese Information durch einen **externen Berater** erledigen lässt, dann ist dieser Berater oder das Beratungsunternehmen als **Erfüllungsgehilfe** zu betrachten (§ 278 Satz 1 BGB).

*Zitat § 278 BGB:*

*„Der Schuldner hat ein Verschulden seines gesetzlichen Vertreters und der Personen, deren er sich zur Erfüllung seiner Verbindlichkeit bedient, in gleichem Umfang zu vertreten wie eigenes Verschulden.....“*

**Wenn dieser Erfüllungsgehilfe eine ausreichende Information unterlässt, dann haftet hierfür der Arbeitgeber.**

**Im „Innenverhältnis“ kann dann der Arbeitgeber allerdings bei fehlenden Informationspflichten Regress fordern.**

**Mögliche Szenarien:**

1. Berater ist als Makler oder Mehrfachagent

In diesem Fall wird der Arbeitgeber direkt den Makler in Regress nehmen. Je nach Fallkonstellation kann der Regress durch die Vermögensschadenshaftpflicht gedeckt werden, oder der Makler hat (mind. einen gewissen Teil) selbst zu bezahlen.

## 2. Berater ist Ausschließlichkeitsvertreter (z. B. angestellter Außendienstmitarbeiter)

Bei angestellten Außendienstmitarbeitern haftet die Versicherungsgesellschaft und wird in der Regel den Schaden selbst begleichen müssen. Ein Regress beim angestellten Außendienstmitarbeiter ist meist auch schwierig.

### Beweislastumkehr

*Die Beweislastregel des § 280 Abs. 1 Satz 2 BGB wird bei der Arbeitnehmerhaftung zu Gunsten des Arbeitnehmers modifiziert. Nach § 619a BGB muss der Arbeitgeber (darlegen und) beweisen, dass der Arbeitnehmer die Pflichtverletzung zu vertreten, d. h. verschuldet hat.*

Allein dies führt dazu, dass der Arbeitgeber (Versicherungsunternehmen) in der bAV einem angestellten Arbeitnehmer dieses Verschulden nachweisen muss und es nicht an der fehlenden Aus- und Fortbildung, die der Arbeitgeber zu veranlassen hat, lag.

Und selbst wenn der Fehler durch den Arbeitnehmer eigenverschuldet wurde, wird zwischen leichter, mittlerer und grober Fahrlässigkeit unterschieden.

Bei den meisten Gesellschaften wird die betriebliche Altersversorgung – insbesondere die Entgeltumwandlung durch Direktversicherung und beispielsweise Pensionskasse – von fast jedem Vermittler angeboten.

Daraus resultieren auch in der Praxis, dass die Arbeitgeber-Beratung und die laufende Betreuung der bestehenden bAV-Verträge durch den Versicherungsvermittler übernommen wird.

Wenn ein Versicherungsvermittler die betriebliche Altersversorgung nicht als Kerngeschäft anbietet, dann ist das Knowhow nicht auf dem aktuellen Stand. Dies führt zu Fehlberatungen, wie es im Übrigen beim LAG Hamm im Urteil festgestellt wurde.





bAV-Experte sollte umfangreiches Knowhow in der betrieblichen Altersversorgung haben

Allerspätestens wenn es um die laufende Arbeitgeber-Betreuung geht, sollten ausschließlich bAV-Spezialisten (oder Personen mit qualifiziertem bAV Berufs- oder Studienabschluss) die laufende Betreuung des Arbeitgebers übernehmen.

Beachtet dies das Versicherungsunternehmen, ist das Risiko eines Regresses durch den Arbeitgeber (VN) minimiert. **Wird dies nicht beachtet, müsste dieses erhöhte Risiko unternehmensintern berücksichtigt werden (Risikomanagement und Solvency II).**

**Für Arbeitgeber ergibt sich, dass der Versicherungsvermittler gut ausgewählt werden sollte.**

**Ist der Vermittler durch entsprechende Nachweise qualifiziert (z. B. Schreiben der Gesellschaft oder qualifizierter Ausbildungsnachweis, beispielsweise „Betriebswirt für betriebliche Altersversorgung), dann ist hierdurch eine Risikominimierung schon geboten.**

**FÜR ALLE BETEILIGTEN BEDEUTET DIES:**

**Die Beratung in der betrieblichen Altersversorgung gehört in die Hand von Spezialisten, die sich auch laufend weiterbilden müssen.**

**Für den Arbeitgeber bedeutet dies, den Berater nicht (ausschließlich) nach Sympathie auszuwählen, sondern auch auf entsprechenden Ausbildungen oder Nachweise zu achten.**

Und zum Schluss noch folgender Hinweis an Arbeitgeber, die der Auffassung sind: „Da lasse ich keine betriebliche Altersversorgung zu“:

**Wenn ein Arbeitgeber die Entgeltumwandlung ablehnt und dies später durch den Arbeitnehmer nachgewiesen werden kann, dann ergibt sich für den Arbeitgeber ein erheblicher Schaden. Denn gem. dem o. g. Urteil muss der Arbeitgeber die Entgeltumwandlung zum einen zulassen und haftet bei Nichtzulassung für den entstandenen Schaden des Arbeitnehmers. Und dies könnte für einen Arbeitgeber der höchst mögliche Schaden bedeuten.**

**Moderne Arbeitgeber nutzen die betriebliche Altersversorgung speziell für die Personalbindung und der Personalgewinnung.**

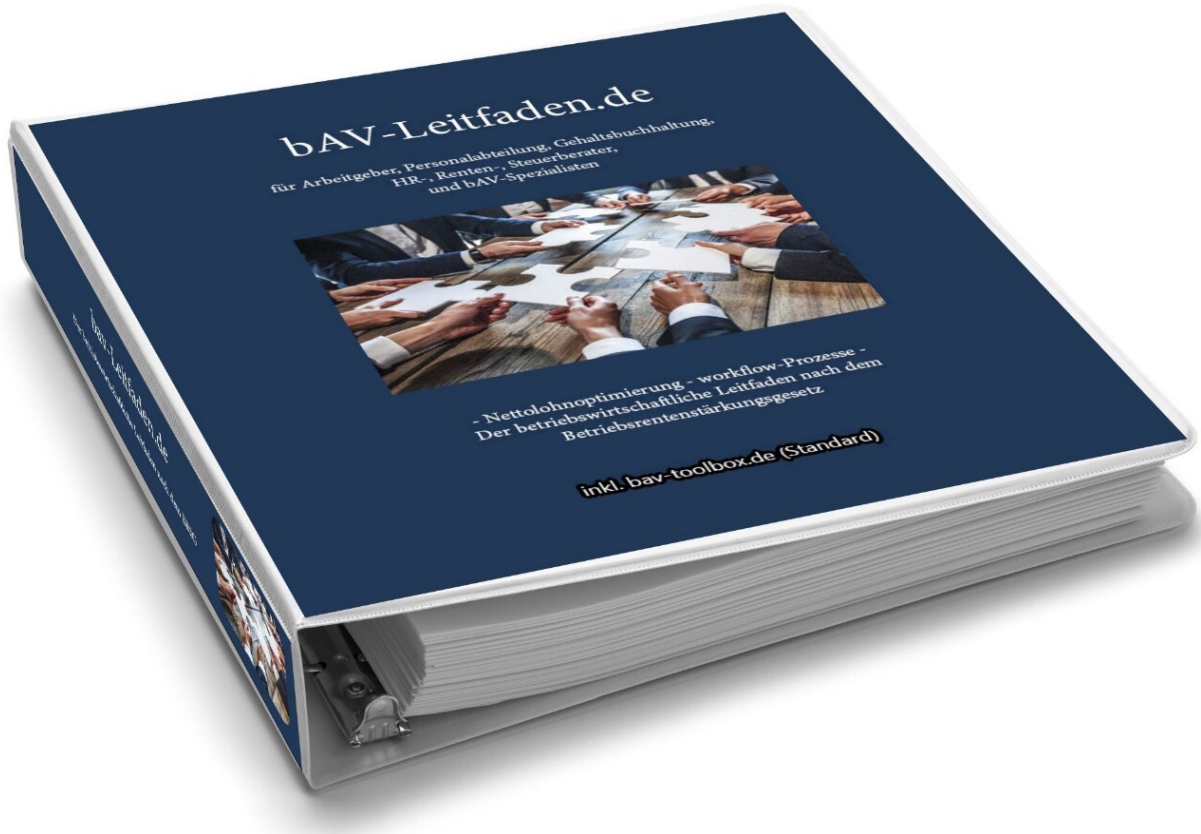
Gerade im Zeitalter des Fachkräftemangels – der inzwischen auch im regulären Personalmarkt aufgrund der guten Konjunktur vorhanden ist – kann durch intelligente Baustein-Firmen-Versorgungssysteme das Personalmarketing erheblich erleichtert werden.

Last, but not least: Im o. g. Fall handelt es sich zwar um die betriebliche Altersversorgung in der „bisherigen Welt“, allerdings wäre dieser Haftungsfall auch in dem Sozialpartnermodell (neue „bAV-Welt 2“ entstanden.

© [www.bav-Experte.de](http://www.bav-Experte.de)

Fachliteratur: [www.bAV-Leitfaden.de](http://www.bAV-Leitfaden.de)





Empfehlung bAV-Leitfaden für Arbeitgeber, Personalabteilung, Gehaltsbuchhaltung, HR-, Renten- und Steuerberater [www.bAV-Leitfaden.de](http://www.bAV-Leitfaden.de)

[www.bAV-Leitfaden.de](http://www.bAV-Leitfaden.de) v. [www.bAV-Experte.de](http://www.bAV-Experte.de)



Werner Hoffmann  
Betriebswirt f. betriebliche Altersversorgung  
Generationenberater (IHK)  
Tel.: (07156) 967-1900  
Handy/whatsAPP: (0177) 27 166 97  
E-Mail: [info@bav-experte.de](mailto:info@bav-experte.de)

bav-Experte- Werner Hoffmann Betriebswirt für betriebliche Altersversorgung (FH)

📅 7. Juli 2018 👤 wehodi 📁 Apotheker, Ärzte, bAV, BAV-Fux, Beitragsorientierte Leistungszusage, Beitragszusage BZ, Beitragszusage mit Mindestleistung, BetrAVG, Betriebliche Altersversorgung, Betriebsrente, Betriebsrentengesetz, Betriebsrentenstärkungsgesetz, BRSg, Deutschland, Direktversicherung, Einkommensteuer, Finanzen, Forum-55plus, Fux-Rente, Gesetzliche Krankenversicherung, Gewerbeversicherung, GGF-Versorgung, GmbH-Versorgung, Handwerker (zulassungsfreie), Handwerker zulassungspflichtige, Handwerkerversorgung, Heilwesensberater, Industrieversicherung, Job und Arbeit, Jobs ü55, Krankenversicherung, Leistungszusage, Liquidationsdirektversicherung, Pensionsfonds, Pensionskasse, Pensionszusage, Pflegepersonal, PKV, Recht und Steuern, Riester-BAV, Sozialpartner, Sozialpartnermodell, Steuertipps, Tarifrente, Unterstützungskasse, Versicherungen, Versicherungsvertreter, Versorgungswerke, Vorruhestand, Zeitwertkonto, Zielgruppen, Zusatzrente, Zusatzversorgung, Zusatzversorgung 💡 Arbeitgeberhaftung, bav-Leitfaden, bav-Leitfaden für Arbeitgeber, betriebliche Altersversorgung, Betriebsrentenstärkungsgesetz, Deutschland, Haftung betriebliche Altersversorgung, LAG Hamm 4 Sa 852/17, Maklerhaftung, NRW, Risikomanagement, Solvency II

Du musst angemeldet sein, um einen Kommentar abzugeben.

---

Datenschutzerklärung / Stolz präsentiert von WordPress