

Vor Abschluss eines Aufhebungsvertrags Auswirkungen auf die betriebliche Altersvorsorge prüfen

Von Dr. Thomas Koeppen, Pflüger Rechtsanwälte GmbH

Das LAG Rheinland-Pfalz hat mit Urteil vom 11. August 2011 einem Arbeitgeber Recht gegeben, der im Rahmen einer Restrukturierung mit einem Aufhebungsvertrag an den Arbeitnehmer herangetreten war, aber in diesem Zusammenhang nicht über die Auswirkungen des Abwicklungsvertrages auf die betriebliche Altersversorgung aufgeklärt hatte. Zu einem späteren Zeitpunkt musste der Arbeitnehmer feststellen, dass er mit erheblichen Einbußen bei der betrieblichen Altersversorgung zu rechnen hatte, weil er vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden war. Er verklagte seinen Arbeitgeber und stützte sich auf eine Aufklärungspflichtverletzung.

Das LAG Rheinland-Pfalz sah im Ergebnis keine Verpflichtung des Arbeitgebers, den Mitarbeiter über die Folgen der Aufhebungsvereinbarung umfassend zu unterrichten. Das Gericht ging im konkreten Fall davon aus, dass jeder Arbeitnehmer wissen müsse, dass ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis, insbesondere noch bevor die gesetzliche Rente in Anspruch genommen werden kann, grundsätzlich rentenschädlich wirke. Schon der gesunde Menschenverstand weise darauf hin, dass derjenige, der seine eigene Leistung nicht vollständig erbringt, auch die Gegenleistung nicht vollständig erhalte. Auch der Umstand, dass der Arbeitnehmer mehrfach seinen Arbeitgeber um Klärung gebeten habe, spricht nicht für eine Aufklärungsverpflichtung, sondern dafür, dass sich der Arbeitnehmer hätte fachlich beraten lassen müssen. Durch geeigneten Rechtsrat hätte der Arbeitnehmer offene Fragen im Hinblick auf seine Betriebsrentenansprüche abklären müssen.

Das LAG Rheinland-Pfalz nahm in seiner Begründung Bezug auf die aktuelle Rechtsprechung des BAG (BAG 22.01.2009 8 AZR 161/08 NZA 2009, 608). Danach können sich im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses gesteigerte Aufklärungspflichten für den Arbeitgeber dann ergeben, wenn eine zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führende Vereinbarung auf seine Initiative hin und in seinem Interesse zustande kommt. Dies gilt auch, wenn sich aus den Umständen ergibt, dass der Arbeitnehmer durch eine sachgerechte und vom Arbeitgeber richtigerweise zu erwartende Aufklärung vor der Aufhebung des Arbeitsverhältnisses bewahrt werden muss, weil er sich andernfalls aus Unkenntnis selbst schädigen würde. Wie groß das Informationsbedürfnis des Arbeitnehmers ist, hängt insbesondere von der Schwierigkeit der Rechtsmaterie sowie dem Ausmaß der drohenden Nachteile und deren Vorhersehbarkeit ab. Allerdings sei grundsätzlich jeder Vertragspartner selbst für die Wahrnehmung seiner Interessen verantwortlich. Es besteht keine allgemeine Aufklärungspflicht und Hinweispflicht auf sämtliche für den Zweck des Arbeitsverhältnisses bedeutsamen Umstände.

Die Entscheidung des LAG Rheinland Pfalz wird der Lebensrealität nur bedingt gerecht. Das Recht der betrieblichen Altersversorgung ist äußerst komplex und für einen Laien kaum

nachzuvollziehen. Häufig ist den Mitarbeitern noch nicht einmal klar, welche Pensionsordnung auf sie Anwendung findet. Die Rentenschädlichkeit eines vorzeitigen Ausscheidens wird im Übrigen von den Personalverantwortlichen gerne heruntergespielt, um Vorbehalten von Mitarbeitern gegen den Abschluss von Aufhebungsverträgen zu begegnen. Zugleich werden Mitarbeiter – wie auch im vorliegenden Fall – im Rahmen von Restrukturierungen häufig unter einen sehr hohen Zeitdruck gesetzt, Aufhebungsverträge zu unterschreiben. Nicht selten haben sie in dem vom Arbeitgeber gewährten Zeitkorridor noch nicht einmal die Möglichkeit, qualifizierten Rechtsrat zur Altersversorgung zu erhalten. Konkrete Berechnungen zur Auswirkung auf die Altersvorsorge dauern Wochen, nicht selten sogar Monate. Gleichzeitig knüpft der Arbeitgeber aber häufig die schnelle Entscheidung der Arbeitnehmer an zusätzliche Leistungen (Sprinter-Prämien), die es dem Arbeitnehmer zusätzlich erschweren, erst nach Klärung aller Umstände eine Entscheidung zu treffen.

Vor dem Hintergrund der Rechtsprechung kann nur jedem Arbeitnehmer empfohlen werden, sich vor Unterzeichnung des Aufhebungsvertrages die Auswirkungen auf die betriebliche Altersvorsorge konkret berechnen zu lassen, um zu einem späteren Zeitpunkt keine bösen Überraschungen zu erleben.

Quelle:

Pflüger Rechtsanwälte GmbH
Kaiserstrasse 44
60329 Frankfurt am Main
Telefon +49 69 242689-0
Telefax +49 69 242689-11

info@k44.de
www.k44.de