

Betriebsrente: Auskünfte des Arbeitgebers müssen schon stimmen, aber...

Das BAG hat entschieden, dass Auskünfte, die ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern im Zusammenhang mit der betrieblichen Altersvorsorge gibt, "richtig, eindeutig und vollständig" sein müssen. Auch muss er die Beschäftigten über Änderungen der Sach- und Rechtslagen informieren, wenn seine zuvor erteilten Auskünfte "unrichtig werden" - und er das auch erkennen konnte. In dem konkreten Fall hatte ein Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber auf Schadenersatz in Anspruch genommen, weil er beim Abschluss einer Vereinbarung zur Entgeltumwandlung nicht über bevorstehende Gesetzesänderungen bezüglich der Beitragspflicht zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung informiert worden war. Der Arbeitnehmer konnte sich nicht durchsetzen. Zwar hatte der Arbeitgeber eine Betriebsversammlung organisiert, auf der ein Berater von einer Sparkasse über die Betriebsrente informiert hatte, dessen Verhalten sich der Arbeitgeber dem Grunde nach auch zurechnen lassen müsste. Weil auf der Veranstaltung das Thema "Beitragspflichten zur Sozialversicherung" aber gar nicht Thema gewesen ist, wurde der Arbeitgeber von der Verantwortlichkeit freigestellt.

Quelle: Wolfgang Büser

Hinweis- und Informationspflichten des Arbeitgebers; Schadensersatz; Hinweis- und Informationspflichten des Arbeitgebers je nach den Umständen des Einzelfalles und nach einer umfassenden Interessenabwägung; Fallgruppen der Rechtsprechung für Hinweis- und Informationspflichten des Arbeitgebers

Gericht: BAG

Datum: 18.02.2020

Aktenzeichen: 3 AZR 206/18

Entscheidungsform: Urteil

Referenz: JurionRS 2020, 23640

ECLI:

ECLI:DE:BAG:2020:180220.U.3AZR206.18.0

Verfahrensgang:

vorgehend:

LAG Hamm - 06.12.2017 - AZ: 4 Sa 852/17

Rechtsgrundlagen:

BetrAVG § 1

BGB § 241 Abs. 1

BGB § 280 Abs. 1 S. 1

SGB V § 229 Abs. 1 S. 3

Fundstellen:

BAGE 170, 1 - 11

AA 2020, 55

ArbR 2020, 356

AuA 2020, 142

AuR 2020, 185 (Pressemitteilung)
AuR 2020, 381
BB 2020, 1523
BB 2020, 2364-2367
EWiR 2020, 473
EzA-SD 5/2020, 17 (Pressemitteilung)
EzA-SD 13/2020, 10
GStB 2020, 205-207
GWR 2020, 404
NJW 2020, 2357
NJW-Spezial 2020, 466-467
NWB 2020, 610
NZA 2020, 860-864
öAT 2020, 210
RdW 2020, 500-502 (Pressemitteilung)
WM 2020, 1384-1387
ZInsO 2020, 1865-1870
ZIP 2020, 1422-1425

BAG, 18.02.2020 - 3 AZR 206/18

Orientierungssatz:

1. Einen Arbeitgeber treffen keine allgemeinen Beratungspflichten. Hinweis- und Informationspflichten können sich jedoch aufgrund der besonderen Umstände des Einzelfalls und einer umfassenden Interessenabwägung ergeben (Rn. 34).
2. In Betracht kommen Hinweis- und Informationspflichten bei folgenden Fallgestaltungen:

a) Ein Vertragsschluss kommt im Interesse und auf Initiative des Arbeitgebers zustande. Dann kann der Arbeitgeber den Eindruck erwecken, den Arbeitnehmer nicht ohne ausreichende Aufklärung atypischen Versorgungsrisiken auszusetzen (Rn. 36).

b) Auch sonst kann eine Aufklärungspflicht bestehen, wenn der Arbeitgeber über eine größere Informationsnähe verfügt, etwa wenn er die Information besitzt oder sie - im Gegensatz zum Arbeitnehmer - ohne Schwierigkeiten beschaffen kann und der Arbeitnehmer sie benötigt (Rn. 37).

c) Jedenfalls im Bereich der Betriebsrente müssen darüber hinaus tatsächlich erteilte Auskünfte richtig, eindeutig und vollständig sein. Es kann sich dann auch eine Pflicht des Arbeitgebers ergeben, den Arbeitnehmer auf Änderungen der Sach- und Rechtslage hinzuweisen (Rn. 38).

Amtlicher Leitsatz:

Im Bereich der betrieblichen Altersversorgung müssen Auskünfte, die ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer ohne Rechtspflicht erteilt, richtig, eindeutig und vollständig sein. Eine Pflicht des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer bei einer Änderung der Sach- und Rechtslage zu unterrichten, wenn seine zuvor erteilten Auskünfte unrichtig werden, hängt davon ab, ob der Arbeitgeber aufgrund besonderer Umstände erkennen kann, dass die Richtigkeit der Auskunft auch für die Zukunft Bedeutung hat.

In Sachen
Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,
pp.
Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,
hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. Februar 2020 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Spinner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Wemheuer sowie den ehrenamtlichen Richter Schultz und die ehrenamtliche Richterin Knüttel für Recht erkannt:

Tenor:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 6. Dezember 2017 - 4 Sa 852/17 - aufgehoben.

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Dortmund vom 11. Mai 2017 - 3 Ca 177/17 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte dem Kläger zum Schadensersatz verpflichtet ist, weil sie ihn im Zusammenhang mit dem Abschluss einer Entgeltumwandlungsvereinbarung nicht über eine bevorstehende Gesetzesänderung hinsichtlich der Beitragspflicht zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung nach § 229 Abs. 1 Satz 3 SGB V informiert hat.
- 2 Der 1950 geborene Kläger war bei der Beklagten in der Zeit vom 1. Oktober 1983 bis zum 30. November 2014 beschäftigt. Jedenfalls seit dem Jahr 2003 lag sein Arbeitsentgelt durchgängig oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze für die gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung.
- 3 Die Beklagte ist Mitglied in der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA). Am 18. Februar 2003 haben die VKA und die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di einen "Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-EUmw/VKA) geschlossen, der rückwirkend zum 1. Januar 2003 in Kraft getreten ist. § 6 TV-EUmw/VKA lautet:

"§ 6

Durchführungsweg

1Die Entgeltumwandlung im Rahmen der durch das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vorgesehenen Durchführungswege ist vorbehaltlich der Sätze 2 und 3 bei öffentlichen Zusatzversorgungseinrichtungen durchzuführen. 2Der Arbeitgeber kann im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung nach Satz 1 auch von der Sparkassen-Finanzgruppe oder den Kommunalversicherern angebotene Durchführungswege bestimmen. 3Durch landesbezirklichen Tarifvertrag können bei Bedarf abweichende Regelungen zu den Sätzen 1 und 2 getroffen werden."

- 4 Die Beklagte schloss am 20. März 2003 mit der "neue leben Pensionsverwaltung AG" (im Folgenden neue leben), die zur Sparkassenfinanzgruppe gehört, einen "Rahmenvertrag zur betrieblichen Altersversorgung über eine Pensionskasse bzw. eine Direktversicherung".
- 5 Am 9. April 2003 führte der Betriebsrat der Beklagten eine Betriebsversammlung durch, auf der - veranlasst durch die Beklagte - ein Mitarbeiter der Sparkasse L (nunmehr Sparkasse Li; im Folgenden Sparkasse), Herr B, als "Fachberater für betriebliche Altersversorgung" die Arbeitnehmer der Beklagten mit Hilfe von Folien über Fragen der Entgeltumwandlung und hiermit im Zusammenhang stehende steuerrechtliche Aspekte informierte. Auf dem Kopf der Folien waren die Sparkasse und die Beklagte ausgewiesen. Der Tagesordnungspunkt 2 im Einladungsschreiben zur Betriebsversammlung lautete:
- "Die Sparkasse L informiert zu dem Thema:
- Entgeltumwandlung über eine Pensionskasse (Betriebsrente) 'Möglichkeit der
Vorsorge und Chance der NettoLohnerhöhung'."
- 6 Der Kläger nahm an der Betriebsversammlung teil. Die Beschäftigten der Beklagten hatten die Möglichkeit, sich durch Herrn B in Einzelgesprächen während ihrer Arbeitszeit weiter informieren zu lassen.
- 7 Am 23. September 2003 schlossen die Parteien, ohne dass der Kläger eine entsprechende Einzelberatung in Anspruch genommen hatte, eine Entgeltumwandlungsvereinbarung. Sie lautet auszugsweise:
- "Vereinbarung zur Entgeltumwandlung über eine Pensionskasse
- Zwischen
- Stadtwerke L GmbH
- nachstehend 'Arbeitgeber' genannt
- und Herrn S
- nachstehend 'Arbeitnehmer' genannt
- wird in Abänderung/Ergänzung des Dienst- bzw. Arbeitsvertrages mit Wirkung ab 11.03 (MM.JJ) folgende Vereinbarung getroffen:
1. Der Arbeitnehmer vereinbart mit dem Arbeitgeber eine Entgeltumwandlung, wonach bis auf weiteres aus seinem Gehalt ein Betrag in Höhe von 2.448,-- EUR jährlich zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung über eine Pensionskasse verwendet wird. Diese Vereinbarung bezieht sich nur auf zukünftige, noch nicht fällig gewordene Entgeltansprüche.
- ...
4. Nach den derzeit geltenden steuerrechtlichen Regelungen sind erst die späteren Versorgungsleistungen einkommensteuerpflichtig. Steuerrechtliche und beitragsrechtliche Änderungen in der Zukunft gehen nicht zu Lasten des Arbeitgebers.
- ..."
- 8 Zudem schloss die Beklagte zugunsten des Klägers als versicherter Person mit Versicherungsbeginn zum 1. Dezember 2003 mit der neue leben einen Rentenversicherungsvertrag

mit Kapitalwahlrecht.

- 9 Am 14. November 2003 wurde das "Gesetz zur Modernisierung der gesetzlichen Krankenversicherung" (BGBl. I S. 2190) verabschiedet, das am 1. Januar 2004 in Kraft trat. § 229 Abs. 1 Satz 3 SGB V erhielt folgende Fassung:
- "Tritt an die Stelle der Versorgungsbezüge eine nicht regelmäßig wiederkehrende Leistung oder ist eine solche Leistung vor Eintritt des Versicherungsfalls vereinbart oder zugesagt worden, gilt ein Hundertzwanzigstel der Leistung als monatlicher Zahlbetrag der Versorgungsbezüge, längstens jedoch für einhundertzwanzig Monate."
- 10 Die Vorgängerregelung in § 229 Abs. 1 Satz 3 SGB V enthielt noch nicht den Einschub "oder ist eine solche Leistung vor Eintritt des Versicherungsfalls vereinbart oder zugesagt worden".
- 11 Der Kläger erhielt von der neue leben jährlich eine Mitteilung über den aktuellen Stand seiner Versorgungsanwartschaft, die ab 2009 einen Hinweis auf die Beitragspflichtigkeit von Einmalzahlungen aus einer betrieblichen Altersversorgung enthielten. Während der Laufzeit der Entgeltumwandlungsvereinbarung wandelte der Kläger insgesamt Arbeitsentgelt iHv. 30.704,00 Euro brutto um.
- 12 Der Kläger bezieht seit dem 1. Dezember 2014 eine Altersrente für langjährig Versicherte und Leistungen der VBL-Zusatzversorgung. Er übernahm zudem die bei der neue leben abgeschlossene Rentenversicherung und kündigte sie vorzeitig zum 31. Januar 2015. Daraufhin wurde ihm ein Kapitalbetrag iHv. 35.101,03 Euro ausgezahlt, auf den Steuern iHv. 8.362,59 Euro zu entrichten waren.
- 13 Mit Schreiben vom 15. März 2016 forderte die Techniker Krankenkasse (im Folgenden TK) den bei ihr versicherten Kläger auf, Sozialversicherungsbeiträge auf die erhaltene Kapitalleistung zu zahlen. Diese betragen für das Jahr 2015 Beitragsleistungen zur Krankenversicherung iHv. monatlich 42,71 Euro zuzüglich eines Zusatzbeitrags iHv. 2,34 Euro und eines Beitrags zur Pflegeversicherung iHv. 6,87 Euro. Für das Jahr 2016 beliefen sich die monatlichen Beitragsforderungen zur Krankenversicherung auf 42,71 Euro, der Zusatzbeitrag auf 2,93 Euro und der Beitrag zur Pflegeversicherung auf 6,87 Euro. Insgesamt entrichtete der Kläger für die Jahre 2015 und 2016 Sozialversicherungsbeiträge iHv. 1.253,16 Euro. Die TK kündigte eine Beitragspflicht bis Ende Februar 2025 an.
- 14 Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Beklagte schulde ihm Schadensersatz, da sie ihn im Zusammenhang mit dem Abschluss der Entgeltumwandlungsvereinbarung nicht darauf hingewiesen habe, dass ab dem 1. Januar 2004 auch Einmalkapitalleistungen iSd. § 229 Abs. 1 Satz 3 SGB V sozialversicherungspflichtig seien. Das Gebiet der betrieblichen Altersversorgung sei so komplex, dass ein umfassender Beratungsbedarf bei den Arbeitnehmern bestehe. Dies gelte insbesondere, wenn der Arbeitgeber einen Durchführungsweg bestimme. Die Beklagte hätte ihn über die Risiken der gewählten Versorgung informieren müssen, um einen möglichen Schaden kalkulieren und ggf. von einer Entgeltumwandlung Abstand nehmen zu können. Sie hätte sich bei einer Zeitspanne von ca. einem halben Jahr zwischen der Betriebsversammlung und der Entgeltumwandlungsvereinbarung vergewissern müssen, ob die erteilten Informationen noch richtig seien. Zum Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarung sei in Fachkreisen bekannt gewesen, dass die streitgegenständliche Gesetzesänderung komme. Die bereits im Sommer 2003 vorliegenden Hinweise auf die anstehende Beitragspflicht hätte Auswirkungen auf die Beratungspraxis hinsichtlich empfohlener Produkte haben müssen. Die Möglichkeit einer Beratung durch einen Mitarbeiter der Sparkasse entlaste sie nicht. Dieser sei als Berater im Pflichtenkreis der Beklagten tätig geworden und insoweit ihr Erfüllungsgehilfe gewesen.
- 15 Die Beklagte habe besonderes Vertrauen erweckt, indem sie den Eindruck vermittelt habe, es handele sich bei der von ihr vorgeschlagenen betrieblichen Altersversorgung um die günstigste Art

der Umwandlung. Der Mitarbeiter der Sparkasse habe auf der Betriebsversammlung am 9. April 2003 das Finanzprodukt der neue leben als das "Highlight" unter den Vorsorgemodellen empfohlen.

- 16** Die Beklagte habe möglichst viele Arbeitnehmer für eine Entgeltumwandlung gewinnen wollen, da sie so in erheblichem Umfang Sozialversicherungsbeiträge sparen konnte. Es sei unerheblich, dass es in Einzelfällen - wie er einer sei - keine Einsparungen gegeben habe, denn andernfalls entfalle eine Informationspflicht gegenüber besserverdienenden Arbeitnehmern.
- 17** Bei Kenntnis der bevorstehenden Gesetzesänderung hätte er statt der Entgeltumwandlungsvereinbarung eine vergleichbare private Vorsorge abgeschlossen, mit der er zu diesem Zeitpunkt noch einen besseren Zinsgewinn hätte erzielen können. Unter Berücksichtigung von Beitragssteigerungen in den Folgejahren würden auf die Einmalzahlung insgesamt Beiträge iHv. wenigstens 6.550,00 Euro entfallen. Zwar hätte er ohne Entgeltumwandlung ein höheres Arbeitsentgelt versteuern müssen. Diese Belastung wäre aber nicht messbar höher gewesen als die nachgelagert gezahlten Steuern. Da sein Einkommen deutlich oberhalb der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze gelegen habe und ab 2009 Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung nicht mehr von der Sozialversicherungspflicht befreit gewesen seien, wären auch "Mehrbeiträge" zu den ohnehin zu zahlenden Kranken- und Pflegeversicherungen nicht angefallen. Hilfsweise mache er die Differenz zwischen dem eingezahlten Entgelt und dem Auszahlungsbetrag abzüglich der zu leistenden Beiträge geltend. Der Schaden belaufe sich insoweit auf wenigstens 2.113,00 Euro.
- 18** Ihn treffe auch kein Mitverschulden. Dass die neue leben in ihren jährlichen Mitteilungen einen Hinweis auf die künftige Beitragspflicht aufgenommen habe, sei unbeachtlich. Dieser sei ohne drucktechnische Hervorhebungen im Fließtext erfolgt. Im Jahr 2009 habe er den Eintritt eines Schadens nicht mehr verhindern können. Eine Kündigung des Vertrags sei nicht möglich bzw. mit Verlusten in Höhe der nunmehr zu entrichtenden Beitragszahlungen verbunden gewesen. Das hätte auch für eine Beitragsfreistellung gegolten.
- 19** Der Kläger hat beantragt,
1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.253,16 Euro nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 2. August 2016 zu zahlen und
 2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihm den weiteren Schaden, der ihm dadurch entstanden ist, dass die Beklagte ihm bei Abschluss der Vereinbarung über die Entgeltumwandlung vom 23. September 2003 nicht über die bevorstehende Beitragspflicht von Leistungen auch von einmaligen Kapitalleistungen aus betrieblicher Altersversorgung ab dem 1. Januar 2004 aufgeklärt hat, zu ersetzen, insbesondere die von ihm ab dem 1. Januar 2017 weiterhin zu zahlenden Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung.
- 20** Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.
- 21** Der Kläger hat erstinstanzlich der Sparkasse den Streit verkündet. Diese ist dem Rechtsstreit nicht beigetreten.
- 22** Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht das erstinstanzliche Urteil abgeändert und der Klage stattgegeben. Mit ihrer Revision erstrebt die Beklagte die Wiederherstellung der klageabweisenden Entscheidung des Arbeitsgerichts. Der Kläger begehrt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

- 23** Die Revision der Beklagten ist begründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Schadensersatz wegen Verletzung von Beratungs-, Hinweis- und Informationspflichten gegen die Beklagte.
- 24** I. Die Klage ist zulässig. Dies gilt auch für den Feststellungsantrag zu 2.

- 25** 1. Der Klageantrag ist iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO hinreichend bestimmt. Der Kläger begehrt die Feststellung, die Beklagte sei im Wege des Schadensersatzes verpflichtet, ihm die Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge zu ersetzen, die er ab dem 1. Januar 2017 an die TK zahlen muss, weil die einmalige Kapitalleistung aus der Entgeltumwandlungsvereinbarung vom 23. September 2003 sozialversicherungspflichtig ist.
- 26** 2. Die Voraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO liegen vor.
- 27** a) Nach § 256 Abs. 1 ZPO kann Klage auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses erhoben werden, wenn der Kläger ein rechtliches Interesse daran hat, dass das Rechtsverhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald festgestellt werde. Bei einer Klage auf Feststellung der Verpflichtung zum Ersatz künftiger Schäden ist das Feststellungsinteresse grundsätzlich dann gegeben, wenn Schadensfolgen in der Zukunft möglich sind, auch wenn ihre Art, ihr Umfang und sogar ihr Eintritt noch ungewiss sind. Es muss allerdings eine gewisse Wahrscheinlichkeit für einen Schadenseintritt bestehen (vgl. BAG 28. April 2011 - 8 AZR 769/09 - Rn. 26 mwN).
- 28** b) Vorliegend geht es um die Frage, ob die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger Schadensersatz wegen einer Verletzung von Hinweis- und Informationspflichten zu leisten, weil er auf die einmalige Kapitalleistung aus der Entgeltumwandlungsvereinbarung vom 23. September 2003 Sozialversicherungsbeiträge entrichten muss. Damit geht es um die Klärung eines gegenwärtigen bzw. zukünftigen Rechtsverhältnisses. Da die TK mit dem Schreiben vom 15. März 2016 dem Kläger mitgeteilt hat, sie gehe von einer Beitragspflicht bis zum 28. Februar 2025 aus, ist der Eintritt eines möglichen Schadens hinreichend wahrscheinlich.
- 29** II. Die Klage ist jedoch nicht begründet. Die Beklagte hat keine Beratungs- bzw. Hinweis- und Informationspflichten verletzt, die einen Schadensersatzanspruch des Klägers nach § 280 Abs. 1 Satz 1 BGB begründen könnten.
- 30** 1. Eine entsprechende Verpflichtung der Beklagten ergibt sich nicht aus dem Gesetz. Zum Zeitpunkt des Abschlusses der Entgeltumwandlungsvereinbarung des Klägers am 23. September 2003 sah das Versicherungsvertragsgesetz (VVG; ursprünglich Gesetz über den Versicherungsvertrag vom 30. Mai 1908, RGBl. S. 263, idF vom 26. November 2001, BGBl. I S. 3138; ersetzt durch Versicherungsvertragsgesetz vom 23. November 2007, BGBl. I S. 2631; zuletzt geändert durch Art. 2 Gesetz zur Änderung von Vorschriften über die außergerichtliche Streitbeilegung in Verbrauchersachen und zur Änderung weiterer Gesetze vom 30. November 2019, BGBl. I S. 1942) keine Beratungspflichten vor Abschluss eines Versicherungsvertrags vor. §§ 6, 6a VVG normieren sie nunmehr lediglich für den Versicherer. Etwas anderes folgt auch nicht aus dem Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG). § 10a VAG - sowohl in der zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses geltenden Fassung vom 22. April 2002 (BGBl. I S. 1310) als auch in der am 1. Januar 2008 in Kraft getretenen (BGBl. I S. 2631) und bis zum 31. Dezember 2015 geltenden Fassung (BGBl. I S. 3248) - sah Informationspflichten nur für den Versicherer vor.
- 31** Ebenso wenig fallen Auskünfte über Beitragspflichten in der Kranken- und Pflegeversicherung bei Entgeltumwandlungen unter die vom Arbeitgeber nach § 4a BetrAVG zu erteilenden Auskünfte.
- 32** 2. Ein Anspruch des Klägers folgt auch nicht aus Tarifvertrag. Der TV-EUmw/VKA regelt keine entsprechenden Beratungs- bzw. Informations- und Hinweispflichten für die Arbeitgeber.
- 33** 3. Schließlich kann der Kläger - entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts - seinen Anspruch nicht auf eine Verletzung einer arbeitsvertraglichen Nebenpflicht iSv. § 241 Abs. 2 BGB stützen.
- 34** a) Zwar treffen den Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis keine allgemeinen Beratungspflichten. Er ist aufgrund einer arbeitsvertraglichen Nebenpflicht jedoch verpflichtet, die im Zusammenhang mit dem

Arbeitsverhältnis stehenden Interessen des Arbeitnehmers so zu wahren, wie dies unter Berücksichtigung der Interessen und Belange beider Vertragsparteien nach Treu und Glauben verlangt werden kann. Dies gilt auch für die Vermögensinteressen der Arbeitnehmer. Zwar hat jede Partei grundsätzlich für die Wahrnehmung ihrer Interessen selbst zu sorgen und sich Klarheit über die Folgen ihres Handelns zu verschaffen. Aus der Schutz- und Rücksichtnahmepflicht können sich gleichwohl Hinweis- und Informationspflichten des Arbeitgebers ergeben. Diese Pflichten beruhen auf den besonderen Umständen des Einzelfalls und sind das Ergebnis einer umfassenden Interessenabwägung (BAG 20. Juni 2017 - 3 AZR 179/16 - Rn. 86 f.).

- 35** b) Danach können den Arbeitgeber in folgenden Konstellationen Informations- und Hinweispflichten treffen:
- 36** aa) Gesteigerte Informationspflichten können den Arbeitgeber vor allem dann treffen, wenn eine nachteilige Vereinbarung - etwa über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses - auf seine Initiative und in seinem Interesse getroffen wird (vgl. BAG 15. April 2014 - 3 AZR 288/12 - Rn. 45 mwN). Denn durch das Angebot eines solchen Vertrags kann der Arbeitgeber den Eindruck erwecken, er werde auch die Interessen des Arbeitnehmers wahren und ihn nicht ohne ausreichende Aufklärung erheblichen, atypischen Versorgungsrisiken aussetzen (BAG 17. Oktober 2000 - 3 AZR 605/99 - zu II 2 a der Gründe mwN).
- 37** bb) Eine Hinweispflicht kann aber auch dann bestehen, wenn eine Maßnahme nicht auf einer Initiative des Arbeitgebers beruht. Die erkennbaren Informationsbedürfnisse des Arbeitnehmers einerseits und die Beratungsmöglichkeiten des Arbeitgebers andererseits sind stets zu beachten (BAG 14. Januar 2009 - 3 AZR 71/07 - Rn. 29 mwN). Wie groß das Informationsbedürfnis des Arbeitnehmers ist, hängt insbesondere von der Schwierigkeit der Rechtsmaterie sowie dem Ausmaß der drohenden Nachteile und deren Voraussehbarkeit ab. Der Arbeitgeber darf allerdings weder durch das Bestehen noch durch den Inhalt der arbeitsvertraglichen Informationspflicht überfordert werden (vgl. etwa BAG 11. Dezember 2012 - 3 AZR 611/10 - Rn. 69 mwN). Eine Auskunftspflicht besteht daher, wenn der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer über eine größere "Informationsnähe" verfügt. Dies ist etwa der Fall, wenn der Arbeitgeber die Information besitzt oder - anders als der Arbeitnehmer, der sie benötigt - ohne Schwierigkeiten beschaffen kann.
- 38** cc) Erteilt schließlich der Arbeitgeber Auskünfte - ohne dass er im konkreten Fall zur Vermeidung von Rechtsnachteilen für den Arbeitnehmer gehalten ist, von sich aus geeignete Hinweise zu geben - müssen diese richtig, eindeutig und vollständig sein (vgl. etwa BAG 15. Dezember 2016 - 6 AZR 578/15 - Rn. 20). Dies gilt für den Bereich der betrieblichen Altersversorgung in besonderem Maße im Hinblick auf die finanziellen Auswirkungen auf die langfristige Lebensplanung des Arbeitnehmers, die jedenfalls ein dem Arbeitgeber offenes Informationsinteresse begründen (vgl. BAG 15. Dezember 2016 - 6 AZR 578/15 - Rn. 27). Kann der Arbeitgeber aufgrund besonderer Umstände im Zeitpunkt der Erteilung der Information erkennen, dass deren Richtigkeit auch für die Zukunft Bedeutung hat, kann sich auch hieraus eine Pflicht des Arbeitgebers ergeben, den Arbeitnehmer auf Änderungen der Sach- und Rechtslage hinzuweisen, wenn diese zum Nachteil des Arbeitnehmers Auswirkungen auf die Richtigkeit der ursprünglichen Information haben.
- 39** c) Ausgehend von diesen Grundsätzen scheidet ein Schadensersatzanspruch des Klägers aus.
- 40** aa) Eine Hinweis- und Informationspflicht der Beklagten ergibt sich vorliegend nicht daraus, dass eine für den Kläger nachteilige Vereinbarung auf Bestreben der Beklagten zustande gekommen ist. Der TV-EUmw/VKA eröffnet - wie § 1a BetrAVG - lediglich die Möglichkeit, Entgelt umzuwandeln. Die Entscheidung zur Vornahme einer Entgeltumwandlung obliegt daher allein dem Arbeitnehmer (zur gesetzlichen Regelung nach § 1a BetrAVG vgl. BAG 21. Januar 2014 - 3 AZR 807/11 - Rn. 20, BAGE 147, 155). Umstände, die darauf schließen lassen, die Beklagte habe besonders stark darauf hingewirkt, dass die Arbeitnehmer von dieser Möglichkeit Gebrauch machen, sind weder festgestellt noch lässt sich dies dem Vortrag der Parteien entnehmen.

41

bb) Die Beklagte trifft auch unabhängig davon, auf wessen Initiative die Entgeltumwandlungsvereinbarung zustande gekommen ist, keine entsprechende Aufklärungspflicht. Sie verfügt nicht über eine größere "Informationsnähe". Zwischen ihr und dem Kläger besteht im Hinblick auf die (geplante) Pflicht, auch auf Einmalkapitalbeiträge Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge leisten zu müssen, kein Kompetenz- und/oder Informationsgefälle, welches nach Treu und Glauben eine Aufklärung erwarten lassen könnte. Sie ergibt sich aus jedermann zugänglichen und insoweit ohne Weiteres verständlichen Gesetzesmaterialien wie etwa Bundestagsdrucksachen. Es kann deshalb vom Arbeitnehmer erwartet werden, dass er sich die Kenntnis dieser Rechtsvorschrift selbst verschafft (vgl. BAG 21. Januar 2014 - 3 AZR 807/11 - Rn. 18, BAGE 147, 155).

- 42 cc) Die Beklagte hat keine Pflicht verletzt, weil sie den Kläger nicht richtig unterrichtet und ihn später nicht auf die Änderung der Rechtslage hingewiesen hat.
- 43 (1) Auf der Betriebsversammlung am 9. April 2003 bestand kein Anlass, über eine Beitragspflicht auch für Kapitalauszahlungen im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung zu informieren. Denn nach § 229 Abs. 1 Satz 3 SGB V aF bestand keine Beitragspflicht, wenn Kapitalleistungen - wie im Fall des Klägers - vor Eintritt des Versorgungsfalls vereinbart wurden (vgl. BSG 30. März 1995 - 12 RK 10/94 -).
- 44 Solche Einmalkapitalleistungen wurden erst aufgrund einer Änderung des § 229 Abs. 1 Satz 3 SGB V mit Wirkung zum 1. Januar 2004 beitragspflichtig. Dies gilt danach auch, wenn der Versicherungsvertrag wie beim Kläger vorzeitig beendet und der Rückkaufswert ausgezahlt wurde (sh. BSG 25. April 2012 - B 12 KR 26/10 R -). Selbst nach dem Vorbringen des Klägers stand diese Gesetzesänderung aber erst ab Sommer 2003 und damit nach der Betriebsversammlung im April 2003 im Raum.
- 45 (2) Die Beklagte musste den Kläger vor dem Hintergrund der von Herrn B auf der Betriebsversammlung am 9. April 2003 erteilten Informationen auch nicht über die gesetzliche Entwicklung unterrichten. Zwar bestand spätestens mit dem am 8. September 2003 eingebrachten Gesetzentwurf von SPD, CDU/CSU und Bündnis 90/DIE GRÜNEN (BT-Drs. 15/1525) - und damit vor der streitgegenständlichen Entgeltumwandlungsvereinbarung - die Möglichkeit einer entsprechenden Gesetzesänderung. Die Verpflichtung, über eine mögliche Gesetzesänderung nachträglich zu unterrichten, setzt jedoch voraus, dass sich die Gesetzesänderung bzw. das Gesetzesvorhaben gerade auf die Aspekte bezieht, die Gegenstand der ursprünglich erteilten Auskunft waren. Auf der Veranstaltung am 9. April 2003 ist über die im Zusammenhang mit der Entgeltumwandlung stehenden sozialversicherungsrechtlichen Fragen jedoch nicht informiert worden.
- 46 Daraus konnten die Arbeitnehmer - entgegen der vom Kläger in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat geäußerten Auffassung - auch nicht berechtigt schließen, dass es hinsichtlich dieses Rechtsgebietes und der damit im Zusammenhang stehenden Fragestellungen keine Probleme geben wird bzw. ihr Auftreten eine Informationspflicht auslöst. Wenn der Arbeitgeber über sozialversicherungsrechtliche Regelungen wie die Beitragspflicht Auskunft gibt, muss er dies richtig und vollständig tun. Eine solche Information ist aber nicht automatisch Gegenstand einer Unterrichtung über etwa steuerrechtliche Gesichtspunkte.
- 47 Hinzu kommt, dass die vor der Gesetzesänderung bestehende Beitragsfreiheit derjenigen Kapitalleistungen, die vor Eintritt des Versicherungsfalls in Anspruch genommen wurden, eine Ausnahme von der Beitragspflicht für Rentenleistungen der betrieblichen Altersversorgung und der nach Eintritt des Versicherungsfalls geforderten Kapitalleistungen war. Über Entwicklungen, die solche speziellen Fallgestaltungen betreffen, muss der Arbeitgeber nur unterrichten, wenn er bereits zuvor über diesen Aspekt informiert hat.
- 48 4. Da es aus den dargelegten Gründen bereits keine Verletzung von Hinweis- und Informationspflichten gibt, konnte im Streitfall offenbleiben, ob sich die Beklagte das Verhalten des

Fachberaters der Sparkasse zurechnen lassen muss, weil dieser für sie als Erfüllungsgehilfe iSv. § 278 Satz 1 BGB aufgetreten ist. Lässt ein Arbeitgeber zu, dass über Produkte eines Trägers der betrieblichen Altersversorgung im Zusammenhang mit der Entgeltumwandlung informiert wird, führt dies nicht dazu, dass die handelnden Personen seine Erfüllungsgehilfen sind. Diese werden - sofern sie in den Vertrieb des Versorgungsträgers eingebunden sind - für diesen oder aber für ein selbständiges Vermittlungsunternehmen tätig. Etwas anderes folgt vorliegend auch nicht daraus, dass Herr B auf einer Betriebsversammlung aufgetreten ist, denn diese werden nicht vom Arbeitgeber, sondern vom Betriebsrat durchgeführt (§ 43 BetrVG).

49 III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 Satz 1 , § 97 Abs. 1 ZPO .

Zwanziger

Spinner

Wemheuer

Schultz

Knüttel

Verkündet am 18. Februar 2020

Von Rechts wegen!

Verhältnis zu bisheriger Rechtsprechung:

Zu OS 1.: Bestätigung von BAG 20. Juni 2017 - 3 AZR 179/16 - Rn. 86 f.

Zu OS 2a): Bestätigung von BAG 15. April 2014 - 3 AZR 288/12 - Rn. 45 mwN; 17. Oktober 2000 - 3 AZR 605/99 - zu II 2 a der Gründe mwN

Zu OS 2b): Bestätigung von BAG 11. Dezember 2012 - 3 AZR 611/10 - Rn. 69 mwN; 14. Januar 2009 - 3 AZR 71/07 - Rn. 29 mwN

Zu OS 2c): Anwendung und Fortführung von BAG 15. Dezember 2016 - 6 AZR 578/15 - Rn. 20 ff.

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.