

---

**Datum:** 11.05.2017  
**Gericht:** Arbeitsgericht Dortmund  
**Spruchkörper:** 3. Kammer  
**Entscheidungsart:** Urteil  
**Aktenzeichen:** 3 Ca 177/17  
**ECLI:** ECLI:DE:ARBGDO:2017:0511.3CA177.17.00

---

**Tenor:**

- 1. Die Klage wird abgewiesen.
- 2. Die Kosten des Rechtsstreits werden dem Kläger auferlegt.
- 3. Der Streitwert wird auf 5.490,63 Euro festgesetzt.

---

Verkündet am:	1
11.05.2017	2
Aktenzeichen	3
3 Ca 177/17	4
	5
<b>Arbeitsgericht Dortmund</b>	6
<b>Im Namen des Volkes</b>	7
	8

## Urteil

für Recht erkannt:	9
• 1. Die Klage wird abgewiesen.	101
• 2. Die Kosten des Rechtsstreits werden dem Kläger auferlegt.	12
• 3. Der Streitwert wird auf 5.490,63 Euro festgesetzt.	13

## Tatbestand: 14

Die Parteien streiten über Schadensersatzansprüche wegen unterbliebener Aufklärung im Zusammenhang mit betrieblicher Altersversorgung. 15

Der 1950 geborene Kläger war bei der Beklagten vom 01.10.1983 bis zum 30.11.2014 beschäftigt. Das Gehalt des Klägers lag oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze. Auf das Arbeitsverhältnis fanden die Tarifverträge für den Öffentlichen Dienst Anwendung. Seit dem 01.12.2014 bezieht der Kläger Altersrente für langjährig Versicherte und eine Betriebsrente. 16

Nach § 6 S. 2 des Tarifvertrages zur Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer im kommunalen öffentlichen Dienst vom 18.02.2003 kann der Arbeitgeber im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung auch von der T-Finanzgruppe oder den Kommunalversicherern angebotene Durchführungswege bestimmen. Hiervon machte die Beklagte Gebrauch und schloss mit der neuen Lebens-Pensionsverwaltung AG unter dem 20.03.2003 einen Rahmenvertrag zur betrieblichen Altersversorgung über eine Pensionskasse ab. Mit Schreiben vom 31.03.2003 lud der Betriebsrat der Beklagten zu einer Betriebsversammlung am 09.04.2003, an der der Kläger teilnahm, ein. Der Tagesordnungspunkt 2. lautete wie folgt: „Die T M informiert zum Thema: Entgeltumwandlung über eine Pensionskasse (Betriebsrente), „Möglichkeit der Vorsorge und Chance der Netto-Lohnerhöhung“. Während der Betriebsversammlung erteilte ein Fachberater für betriebliche Altersversorgung der T anhand der von der Beklagten zur Akte gereichten Unterlagen (Bl. 154 ff. d.A.) Informationen zur Betriebsrente. Am 23.09.2003 unterzeichnete der Kläger eine Vereinbarung zur Entgeltumwandlung über eine Pensionskasse. Wegen der weiteren Einzelheiten der Vereinbarung wird auf die zu der Akte gereichte Kopie (Bl. 19 d.A.) verwiesen. In der Folgezeit führte die Beklagte bis zum Renteneintritt des Klägers 30.704,-- Euro an die neue Lebens-Pensionsverwaltung AG ab. Seit dem Jahr 2009 erteilte die neue Lebens-Pensionsverwaltung AG dem Kläger in ihren jährlichen Standmitteilungen den Hinweis, dass Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung der Beitragspflicht in der gesetzlichen L1 unterlägen. Mit dem Ausscheiden des Klägers bei der Beklagten zum 30.11.2014 wurde der Versicherungsvertrag auf den Kläger übertragen. Der Kläger kündigte den Vertrag zum 31.01.2015. Ihm wurde daraufhin ein Betrag von 35.101,03 Euro ausgezahlt. Hierauf zahlte er Steuern von 8.362,59 Euro. Ferner teilte die U L1 dem Kläger mit Schreiben vom 15.03.2016 mit, dass die erhaltenen Kapitalleistungen für den Zeitraum vom 01.03.2015 bis zum 28.02.2025 beitragspflichtig seien und forderte den Kläger auf, die sich ergebenden monatlichen Beträge zu zahlen. Mit Schreiben vom 12.07.2016 forderte der Kläger die Beklagte vergeblich auf, ihre Schadensersatzverpflichtung wegen der Beitragspflicht der Kapitalleistung dem Grunde nach anzuerkennen. 17

Der Kläger behauptet, in der Betriebsversammlung habe der Fachberater für betriebliche Altersversorgung das vorgestellte Finanzprodukt als das „Highlight“ unter den 18

Vorsorgemodellen empfohlen. Nach der Betriebsversammlung habe er dem Leiter der Personalabteilung der Beklagten mitgeteilt, dass er die in der Betriebsversammlung vorgestellte Vereinbarung mit dem Höchstbetrag abschließen wolle. Daraufhin habe er die bereits ausgefüllte Vereinbarung vom 23.09.2003 in einem Termin mit dem Leiter der Personalabteilung unterzeichnet. Obwohl spätestens seit Sommer 2003 in der Versicherungswirtschaft bekannt gewesen sei, dass ein Gesetzesentwurf vorgelegen habe, nach dem an Stelle monatlicher Versorgungsbezüge tretende einmalig gezahlte Kapitalleistungen beitragspflichtig seien, sei er hierauf vor Abschluss der Vereinbarung vom 23.09.2003 nicht hingewiesen worden. Diese Nichtaufklärung stelle einen Beratungsfehler dar, für den die Beklagte hafte. Der Fachberater für betriebliche Altersversorgung der T sei hierbei als Erfüllungsgehilfe der Beklagten anzusehen, weil er auf Bitten der Beklagten die erforderlichen Beratungen vor Abschluss der Altersvorsorgeverträge übernommen habe. Da die Beklagte den Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung bestimme, müsse sie über Vor- und Nachteile der gewählten Produkte informieren. Bei Kenntnis der zu erwartenden Gesetzesänderung hätte er die Entgeltumwandlung nicht vorgenommen und sich stattdessen privat um vergleichbare Absicherung bemüht. Dies wäre im Ergebnis wesentlich günstiger gewesen. Ohne Entgeltumwandlung hätte er die eingezahlten Beträge zwar versteuern müssen. Diese Belastung wäre jedoch niedriger als die von ihm später gezahlten Steuern gewesen. Somit sei ihm ein Schaden in Höhe der auf die Versicherungsleistung gezahlten und zukünftig noch zu zahlenden Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung entstanden. Den ab 2009 erfolgten Hinweis auf die Beitragspflicht in den jährlichen Standmitteilungen habe er nicht wahrgenommen. Der eingetretene Schaden hätte zu diesem Zeitpunkt ohnehin nicht mehr verhindert werden können.

Der Kläger beantragt, 19

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.253,16 Euro nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 02.08.2016 zu zahlen und 20

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 23.09.2003 nicht über die bevorstehende Beitragspflicht von Leistungen auch von einmaligen Kapitalleistungen aus betrieblicher Altersversorgung ab dem 01.01.2004 aufgeklärt hat, zu ersetzen, insbesondere die von ihm ab dem 01.01.2017 weiterhin zu zahlenden Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung. 21

Die Beklagte beantragt, 22

die Klage abzuweisen. 23

Die Beklagte behauptet, der Kläger habe die Vereinbarung zur Entgeltumwandlung nach Einzelberatung durch den Fachberater für betriebliche Altersvorsorge der T abgeschlossen. In der Betriebsversammlung habe der Fachberater den Anwesenden mitgeteilt, dass er demnächst im Hause sein werde, um Einzelberatungen durchzuführen. Nach Vereinbarung eines Einzeltermins habe sie dem Fachberater die Entgeltabrechnung des jeweiligen Mitarbeiters für November des Vorjahres zur Verfügung gestellt. Auf dieser Grundlage habe der Fachberater die Vereinbarung zur Entgeltumwandlung ausgefüllt. Sie habe weder bei Abschluss des Versicherungsvertrages noch bei Abschluss der Vereinbarung zur Entgeltumwandlung über eine Pensionskasse gewusst, dass zum 01.01.2004 der Arbeitnehmer auf Zahlungen aus derartigen Produkte die Beitragssätze zur gesetzlichen Krankenversicherung zahlen müsse. Als Arbeitgeberin habe sie keine allgemeine Informationspflicht. Sie habe nur die Pflicht, dafür zu sorgen, dass die Arbeitnehmer sich 24

sachkundig machen könnten. Dies ergebe sich auch aus den Durchführungshinweisen zum Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer im kommunalen öffentlichen Dienst, nach denen die Arbeitgeber nur dafür Sorge zu tragen haben, dass die Arbeitnehmer sich über die Entgeltumwandlung informieren können. Sie hafte nicht gem. § 278 BGB für die Auskünfte des Fachberaters, denn es handele sich um einen externen Berater, an dessen Qualifikation kein Zweifel bestehe. Am 09.04.2003 sei die Gesetzesänderung, die zur Beitragspflicht in der Krankenversicherung geführt habe, keinesfalls absehbar gewesen.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien im Übrigen wird auf den vorgetragenen Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen und die Sitzungsniederschriften verwiesen. 25

**Entscheidungsgründe:** 26

I. Die Klage ist zulässig. Insbesondere ist das nach § 256 ZPO für Feststellungsklagen erforderliche Feststellungsinteresse gegeben. 27

1. Das besondere Feststellungsinteresse nach § 256 Abs. 1 ZPO ist bei einer Klage auf Feststellung der Verpflichtung zum Ersatz künftiger Vermögensschäden grundsätzlich dann gegeben, wenn der Schadenseintritt aufgrund der Verletzungshandlung wahrscheinlich ist (BGH, Urteil vom 24.01.2006, XI ZR 384/03). 28

2. Unter Berücksichtigung dieser Voraussetzungen ist ein Feststellungsinteresse des Klägers gegeben. Nach der allgemeinen Lebenserfahrung und dem gewöhnlichen Lauf der Dinge ist davon auszugehen, dass der Kläger auch zukünftig Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung aus der von ihm erhaltenen Kapitalleistung wird entrichtet müssen, denn die U L1 hat ihn hierzu mit Schreiben vom 15.03.2016 für die Dauer von insgesamt zehn Jahren aufgefordert. 29

3. Das Feststellungsinteresse des Klägers ist auch nicht nachträglich dadurch entfallen, dass nunmehr infolge des Zeitablaufs ein weiterer Teil des begehrten Schadensersatzes im Wege der Leistungsklage geltend gemacht werden könnte. Denn eine ursprünglich zulässige Feststellungsklage wird nicht dadurch unzulässig, dass im Verlaufe des Rechtsstreits die Voraussetzungen für den Übergang zu einer Leistungsklage eintreten (BGH, Urteil vom 25.10.2004, II ZR 413/02). 30

II. Die Klage ist unbegründet. Die Beklagte trifft kein Aufklärungsverschulden. 31

1. Der Kläger hat keinen Anspruch gegen die Beklagte auf Schadenersatz aus § 280 Abs. 1 BGB unter dem Gesichtspunkt des Verstoßes gegen nebenvertragliche Hinweis- und Aufklärungspflichten bei Abschluss und Durchführung der Entgeltumwandlungsvereinbarung. Die Beklagte hat den Kläger nicht falsch oder unzureichend informiert. 32

a) Wenn ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer Auskünfte über seine Versorgungssituation erteilt, müssen sie richtig und vollständig sein (BAG, Urteil vom 10.02.2004, 9 AZR 401/02). 33

Darüber hinaus kann den Arbeitgeber auch die Pflicht treffen, von sich aus auf bestimmte Rechtslagen oder drohende Rechtsbeeinträchtigungen, insbesondere im Zusammenhang mit der künftigen Versorgungssituation, hinzuweisen und hierüber aufzuklären. Der jeder Partei zuzubilligende Eigennutz findet seine Grenze an dem schutzwürdigen Lebensbereich des Vertragspartners. Bei der Bestimmung von Inhalt und Umfang der Beratungspflichten sind die Interessen des Arbeitgebers und des versorgungsberechtigten Arbeitnehmers gegeneinander abzuwägen und alle Umstände des Einzelfalles zu berücksichtigen. Die erkennbaren 34

Informationsbedürfnisse des Arbeitnehmers einerseits und die Beratungsmöglichkeiten des Arbeitgebers andererseits sind zu beachten (BAG, Urteil vom 23.09.2003, 3 AZR 658/02).

Gesteigerte Hinweispflichten können den Arbeitgeber vor allem dann treffen, wenn ein Aufhebungsvertrag auf seine Initiative und in seinem Interesse zustande kommt. Durch das Angebot eines Aufhebungsvertrages kann der Arbeitgeber den Eindruck erwecken, er werde bei der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch die Interessen des Arbeitnehmers wahren und ihn nicht ohne ausreichende Aufklärung erheblichen und atypischen Versorgungsrisiken aussetzen. Selbst für den Fall eines Aufhebungsvertrages hat der 3. Senat des Bundesarbeitsgerichts in seinem Urteil vom 11.12.2001 (3 AZR 339/00) aber betont, dass auch hier die vertraglichen Schutz- und Fürsorgepflichten nicht überspannt werden dürfen. Jeder Vertragspartner hat grundsätzlich selbst für die Wahrnehmung seiner Interessen zu sorgen. Der Arbeitgeber ist nicht ohne weiteres verpflichtet, Arbeitnehmer unaufgefordert über die Auswirkungen einer Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses für ihre betriebliche Altersversorgung zu unterrichten. Hinweis- und Aufklärungspflichten beruhen auf den besonderen Umständen des Einzelfalles und sind das Ergebnis einer umfassenden Interessenabwägung (BAG, Urteil vom 15.04.2014, 3 AZR 288/12). Die erkennbaren Informationsbedürfnisse des Arbeitnehmers einerseits und die Beratungsmöglichkeiten des Arbeitgebers andererseits sind stets zu beachten. Wie groß das Informationsbedürfnis des Arbeitnehmers ist, hängt insbesondere von der Schwierigkeit der Rechtsmaterie sowie dem Ausmaß der drohenden Nachteile und deren Vorhersehbarkeit ab (BAG, Urteil vom 21.01.2014, 3 AZR 807/11). Die für die Abwägung fünf wesentlichen - zum Teil miteinander im Zusammenhang stehenden - Gesichtspunkte sind somit:

- Art und Form der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Kündigung oder Aufhebungsvertrag, Initiative des Arbeitgebers oder Arbeitnehmers), 36
- zeitlicher oder sachlicher Zusammenhang mit dem Ruhestand, 37
- Art und Ausmaß der drohenden Nachteile, 38
- erkennbare Informationsbedürfnisse des Arbeitnehmers sowie 39
- die Aufklärungsmöglichkeiten des Arbeitgebers (Reinecke, RdA 2005, 129; NZA 2015, 1153). 40

b) Ausgehend von den vorgenannten Grundsätzen bestand vorliegend keine gesteigerte Hinweis- und Aufklärungspflicht. 41

aa) Die dem Kläger auf der Betriebsversammlung am 09.04.2003 erteilten Informationen waren richtig und vollständig. Über die Gesetzesänderung bezüglich der Beitragspflicht von Kapitalleistungen konnten weder die Beklagte noch der Fachberater für betriebliche Altersversorgung der T den Kläger informieren. Denn nach dem eigenen Vorbringen des Klägers war die Gesetzesänderung „in der Versicherungswirtschaft“ erst seit Sommer 2003 bekannt (vgl. zu einem ähnlichen Fall OLG Hamm, Beschluss vom 10.06.2015, I-20 U100/15). 42

bb) Allerdings war die Kenntnisnahme von der fraglichen Gesetzesänderung zum Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarung zur Entgeltumwandlung am 23.09.2003 allgemein möglich, weil der entsprechende Gesetzesentwurf vom 08.09.2003 ist (Drucksache 15/1525 vom 08.09.2003). Gleichwohl trafen die Beklagte auch seit Sommer 2003 oder unmittelbar vor Abschluss der Vereinbarung zur Entgeltumwandlung nach Auffassung der Kammer nach 43

einer Gesamtabwägung aller Umstände des Einzelfalls keine gesteigerten Hinweis- und Aufklärungspflichten.

(a) Der Abschluss der Vereinbarung zur Entgeltumwandlung lag nicht im Interesse der Beklagten. Ihr sind hierdurch keine Vorteile entstanden. Denn die Vergütung des Klägers lag oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze, so dass die Beklagte keine Sozialversicherungsbeiträge erspart hat. Die Beklagte hat schlicht einen Teil des Gehaltes nicht an den Kläger, sondern an die neue Leben Pensionsverwaltung AG abgeführt. 44

(b) Die Beklagte hat nicht den Eindruck erweckt, sie schütze den Kläger vor Nachteilen, die die ausgewählte Versorgung beinhaltet. Die Beklagte hat zwar den Durchführungsweg vorgegeben. Der von dem Kläger monierte Nachteil – Beitragspflicht der Kapitalleistung – hängt jedoch nicht mit dem von der Beklagten ausgewählten Durchführungsweg zusammen, sondern ist aufgrund der Gesetzesänderung sämtlichen Versorgungsbezügen aus einem Arbeitsverhältnis immanent. Sie hängen also mit der Entscheidung des Klägers für eine Altersversorgung aus dem Arbeitsverhältnis und nicht mit dem konkreten, von der Beklagten gewählten Durchführungsweg zusammen. Arbeitgeberseitige Pflichten bestehen aber nur bezüglich der Durchführung („wie“), nicht bezüglich des „Ob“ der Entgeltumwandlung (ArbG Freiburg, Urteil vom 06.05.2009, 12 Sa 387/08). 45

Hinzu kommt, dass nicht die Beklagte den Kläger informiert hat, sondern die Beklagte hat dem Kläger die Möglichkeit eröffnet, sich bei einem externen Berater, nämlich dem Fachberater für betriebliche Altersversorgung der T zu informieren. Da die Beklagte bei der Auswahl des externen Beraters mit der erforderlichen Sorgfalt gehandelt hat, kann hieraus kein Haftungstatbestand zu ihren Lasten erfüllt sein. Zwar hat der Arbeitgeber für seine Erfüllungsgehilfen nach § 278 BGB einzustehen. Schaltet er externe Berater ein, hat er dies deutlich zu machen. Tut er dies, haftet er nur, wenn er bei deren Auswahl die erforderliche Sorgfalt außer Acht gelassen hat (Reinecke, RdA 2005, 129; Klemm, NZA 2002, 1123). Hier hat die Beklagte den Umstand, dass es sich um einen externen Berater handelt, hinreichend deutlich gemacht. Schon aus der Einladung zur Betriebsversammlung ergibt sich, dass nicht die Beklagte, sondern die T M informiert. Gleiches gilt für die zur Akte gereichten Unterlagen, die Grundlage der in der Betriebsversammlung gegebenen Informationen waren. Denn auf Seite 1 heißt es, dass es sich um eine Informationsveranstaltung der T M handelt. Anhaltspunkte dafür, dass die Beklagte bei der Auswahl des externen Beraters nicht die erforderliche Sorgfalt hat walten lassen, fehlen. 46

(c) Zudem ist klägerseits nicht schlüssig dargelegt, dass die Beklagte über gesteigerte Kenntnisnahmemöglichkeiten bezüglich der jedenfalls im Herbst 2003 absehbaren Gesetzesänderung verfügte. Die Beklagte gehört nicht der Versicherungswirtschaft an, in deren Kreisen nach der Behauptung des Klägers die Gesetzesänderung seit Sommer 2003 bekannt war. Die Beklagte unterhält eine Personalabteilung mit 2,5 Stellenanteilen und einem Leiter ohne eigene Altersvorsorgeabteilung. Der Kläger selbst hat ausgeführt, dass der Leiter der Personalabteilung in Fragen der betrieblichen Altersversorgung „nicht im Stoff stand“. Für den Kläger bestanden anderweitige Informationsmöglichkeiten. Die Information über die anstehende Gesetzesänderung war öffentlich zugänglich. Zudem verfügt der Kläger über zwei Versicherungsberater in der Verwandtschaft, die er hätte kontaktieren können. Diese anderweitigen Informationsmöglichkeiten führen zwar nicht dazu, dass eine bestehende Aufklärungspflicht der Beklagten entfiel. Eine solche Aufklärungspflicht der Beklagten ist aber nicht gegeben, weil die Beklagte keine pflichtwidrige Unterlassung begangen hat, als sie den Kläger über die absehbare Gesetzesänderung nicht informierte. Denn die Beklagte, die selbst über keine ausreichenden Informationen verfügte, was der Kläger wusste, hatte dem 47

Kläger die Möglichkeit eingeräumt, sich bei dem Fachberater für betriebliche Altersversorgung der T zu informieren. Schließlich bedurfte der Kläger aufgrund seiner beruflichen Stellung keiner gesteigerten Fürsorge.

c) Für den geltend gemachten Schadensersatzanspruch fehlt es selbst bei unterstellter Verletzung einer Aufklärungspflicht gegenüber dem Kläger an einem substantiiert dargelegten Schaden. 48

Der Kläger macht einen Schaden in Gestalt der zu zahlenden Beiträge mit der Behauptung geltend, bei Aufklärung über die anstehende Gesetzesänderung hätte er Eigenvorsorge betrieben. Somit hätte der dem Kläger tatsächlich zugeflossene Betrag derjenigen Geldsumme gegenübergestellt werden müssen, welche er bei Nichtabschluss der Vereinbarung zur Entgeltumwandlung und Abschluss einer vergleichbaren privaten Absicherung tatsächlich erhalten hätte. Mithin hätte der Kläger zusätzlich zu einer substantiierten Darlegung der unterschiedlichen steuerrechtlichen Auswirkungen vortragen müssen, wie er den fiktiven Sparbetrag anderweitig verwendet hätte. Mangels greifbarer vom Kläger vorzutragender Anhaltspunkte fehlt auch die Grundlage für eine Schätzung nach § 287 ZPO. 49

2. Zusammenfassend ist festzustellen, dass der geltend gemachte Schadensersatzanspruch sowohl daran scheitert, dass eine Aufklärungspflichtverletzung nicht vorliegt, als auch am Schaden selbst. Dahin stehen kann somit, ob und in welchem Umfang den Kläger ein Mitverschulden treffen würde, weil er trotz der seit 2009 erhaltenen Information über die Beitragspflicht in den Standmitteilungen nicht tätig geworden ist. 50

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 ZPO. 51

Die Streitwertfestsetzung beruht auf den §§ 61 Abs. 1, 46 Abs. 2 ArbGG iVm. §§ 3 ff. ZPO. Die Kammer hat den bezifferten Zahlungsantrag um 80% des vom Kläger mit dem Feststellungsantrag verfolgten Schadens erhöht (6.550 Euro - 1.253,16 Euro \* 80%). 52