

Hessisches Landesarbeitsgericht

Aktenzeichen: 6 Sa 566/11
(Arbeitsgericht Offenbach: 5 Ca 513/10)



Verkündet am:

27. Juli 2011

Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes

Urteil

In dem Berufungsverfahren

Kläger und
Berufungskläger

Prozessbevollmächtigt.:

gegen

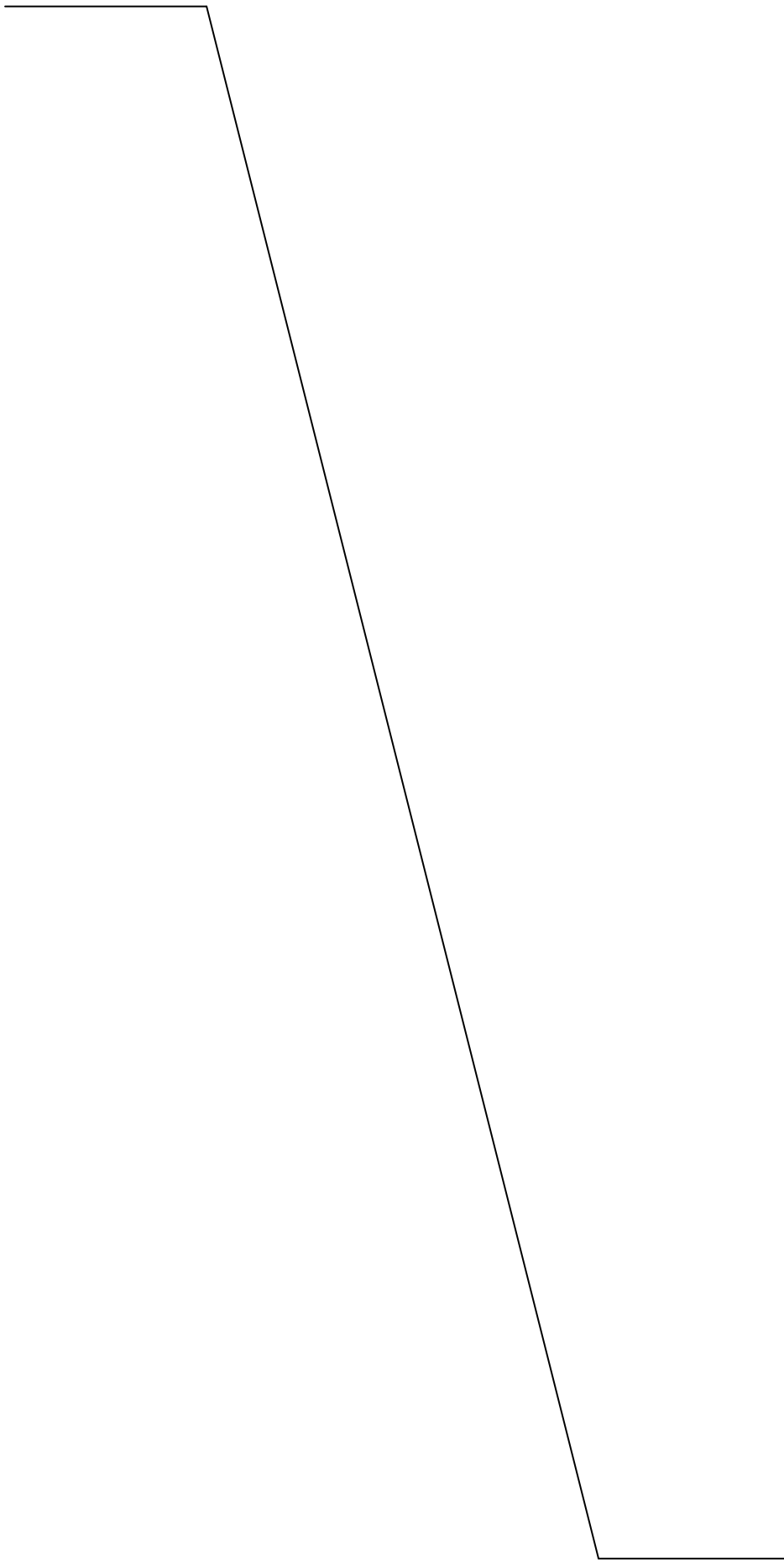
Beklagter und
Berufungsbeklagter

Prozessbevollmächtigt.:

hat das Hessische Landesarbeitsgericht, Kammer 6,
auf die mündliche Verhandlung vom 27. Juli 2011
durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht als Vorsitzende
und die ehrenamtliche Richterin
und den ehrenamtlichen Richter
für Recht erkannt:

**Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Offenbach
vom 16. Mai 2011 – 5 Ca 513/10 – wird kostenpflichtig zurückgewiesen.**

Die Revision wird zugelassen.



Tatbestand

Die Parteien streiten über einen Schadensersatzanspruch. Der Kläger meint, der beklagte Arbeitgeber habe eine Pflicht, ihn auf einen Anspruch auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung ab dem 01. Januar 2002 gültigen § 1 a BetrAVG hinzuweisen, verletzt und hafte auf Schadensersatz.

Der am 15. Mai 1964 geborene und geschiedene Kläger war vom 02. Mai 2000 bis zum 30. Juni 2010 auf der Grundlage eines schriftlichen Arbeitsvertrages vom 02. Mai 2000 (Bl. 70, 71 d.A.) bei dem Beklagten beschäftigt. Die Parteien schlossen im Rahmen eines Kündigungsschutzverfahrens einen Beendigungsvergleich am 26. Mai 2010. Dieser lautet (Bl. 72, 73 d.A.):

„Vergleich:

1. Die Parteien sind sich darüber einig, dass das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis aufgrund ordentlicher Kündigung des Beklagten vom 26. Februar 2010 mit Ablauf des 30. Juni 2010 sein Ende finden wird.
2. Der Beklagte rechnet für 17 Tage Urlaubsabgeltung ordnungsgemäß ab und zahlt den sich hieraus ergebenden Nettobetrag abzüglich 426,99 EUR netto an den Kläger aus.
3. Der Beklagte erteilt dem Kläger ein qualifiziertes Arbeitszeugnis mit guter Leistung- und Führungsbeurteilung.
4. Mit diesem Vergleich sind sämtliche Vergütungsansprüche des Klägers erledigt.
5. Nicht erledigt sind mögliche Ansprüche des Klägers auf Schadensersatz sowie auf Schmerzensgeld wegen der gesundheitlichen Beeinträchtigungen des Klägers.
6. Damit ist der vorliegende Rechtsstreit erledigt.
7. Die Kosten werden gegeneinander aufgehoben.“

Der Kläger hat behauptet, dem Beklagten sei sein grundsätzliches Interesse an einer betrieblichen Altersversorgung bekannt gewesen. Die geschiedene Ehefrau des Klägers habe anlässlich der Arbeitsaufnahme mehrfach nachgefragt, ob der Beklagte vermögenswirksame Leistungen gewähre. In diesem Zusammenhang habe die geschiedene Ehefrau des Klägers auch nachgefragt, ob die Möglichkeit einer Altersvorsorge bestünde. Die Zahlung von vermögenswirksamen Leistungen habe der Beklagte ausdrücklich abgelehnt. Auf die Frage nach der Möglichkeit einer Altersvorsorge sei der Beklagte gar nicht eingegangen.

Der Kläger hat weiter behauptet, er hätte bei entsprechender Kenntnis eine Versorgungsregelung durch Entgeltumwandlung gewollt. Ihm sei es wirtschaftlich auch möglich gewesen, 215,00 EUR brutto von seinem Verdienst für eine Direktversicherung zu verwenden. Der Kläger hat behauptet, bei Abschluss einer solchen Direktversicherung auf die Laufzeit des Arbeitsverhältnisses (9 Jahre) errechne sich ein Anspruch auf Kapitalabfindung in Höhe von 24.000,00 EUR inklusive Überschuss in Höhe von 28.680,00 EUR. Der Aufwand für die Prämie von 215,00 EUR hätte nur 117,21 EUR betragen (53,98 EUR Steuervorteil, 43,48 EUR Ersparnis Sozialversicherung).

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, an ihn 14.380,38 EUR nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Der Beklagte hat die Ansicht vertreten, dass der Arbeitgeber grundsätzlich nicht verpflichtet sei, seine Arbeitnehmer über den Anspruch auf Entgeltumwandlung nach § 1 a BetrAVG zu informieren. Insofern bestünde daher auch kein Schadensersatzanspruch, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht informiert. Im streitgegenständlichen Arbeitsverhältnis lägen auch keine besonderen Umstände vor, die eine ausnahmsweise Hinweispflicht des Beklagten begründen könnten. Der Beklagte hat darauf verwiesen, dass der Kläger zuletzt ein Nettogehalt von 1.340,00 EUR gehabt habe. Es sei in Zweifel zu ziehen, dass der zuvor langzeitarbeitslose Kläger auf einen Teil seines Nettogehaltes hätte verzichten können und wollen. Der Beklagte hat weiter die Höhe des geltend gemachten fiktiven Schadens bestritten und weiter darauf verwiesen, dass der Kläger die durch die stattdessen eingezahlten Sozialversicherungsbeiträge erhöhte Rentenanwartschaft, sowie die Nachteile, die durch die Versteuerung der Kapitalabfindung im Auszahlungszeitpunkt des Versicherungsbetrages entstehen, sich anrechnen lassen muss.

Das Arbeitsgericht hat mit Urteil vom 16. März 2011 die Klage abgewiesen. Es hat angenommen, dass der Arbeitgeber von sich aus nicht auf die Möglichkeit, Teile des Arbeitseinkommens durch Entgeltumwandlung für eine betriebliche Altersversorgung zu verwenden, hinzuweisen habe. Erst wenn es darum gehe, „wie“ der Entgeltumwandlungsanspruch durchgeführt wird, bestünden arbeitgeberseitige Pflichten. Wegen der weiteren Einzelheiten des erstinstanzlichen Vorbringens der Parteien und der Erwägungen des Arbeitsgerichtes wird auf die angegriffene Entscheidung Bezug genommen.

Gegen dieses Urteil hat der Kläger innerhalb der in der mündlichen Verhandlung vom 27. Juli 2011 vor dem Berufungsgericht ausweislich der Sitzungsniederschrift festgestellten und dort ersichtlichen Fristen Berufung eingelegt.

Der Kläger meint, dem Arbeitsgericht könne aus Rechtsgründen nicht gefolgt werden. Habe vor dem Inkrafttreten des § 1 a BetrAVG eine entsprechende Auskunftspflicht des Arbeitgebers aufgrund der ihm obliegenden Fürsorgepflicht bestanden, folge sie seit dem 01. Januar 2002 aufgrund der gesetzlichen Verpflichtung aus § 1 a BetrAVG. Auch ohne ausdrückliche Erwähnung in der gesetzlichen Bestimmung ergäbe sich mit dem dort geregelten Recht auf Entgeltumwandlung eine entsprechende Informationspflicht des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber sei verpflichtet Versorgungsmöglichkeiten zu gewährleisten. Dies rechtfertige es im Ergebnis, keine Unterschiede zur Annahme einer erweiterten Aufklärungspflicht durch das Bundesarbeitsgericht im Bereich des öffentlichen Dienstes zu machen.

Der Kläger beantragt,

1. das Urteil des Arbeitsgerichts Offenbach am Main vom 16. März 2011 – 5 Ca 513/10 – abzuändern;
2. den Beklagten zu verurteilen, an ihn 14.380,38 EUR netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Der Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Der Beklagte verteidigt das angegriffene Urteil und nimmt Bezug auf seinen erstinstanzlichen Vortrag. Der Beklagte meint weiter, durch den Vergleich vom 26. Mai 2010 seien sämtliche Vergütungsansprüche des Klägers erledigt. Nicht erledigt seien lediglich eventuelle Schadensersatz- und Schmerzensgeldansprüche des Klägers, die auf dessen gesundheitlichen Beeinträchtigungen be-

ruhen. Die Klage sei demgemäß bereits unzulässig. Der Beklagte behauptet, anlässlich der Gespräche über Vermögensbildung/Altersvorsorge zwischen den Parteien habe der Kläger bekundet, dass er Interesse an Arbeitgeberleistungen oder staatlicher Förderung habe, aber nicht daran, eigene Mittel aufzuwenden. Unstreitig ist dabei über Entgeltumwandlung nicht gesprochen worden.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Berufungsvorbringens wird auf den vorgetragenen Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen und den übrigen Akteninhalt Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Berufung des Klägers ist statthaft (§§ 8 Abs. 2, 64 Abs. 1 und 2 b ArbGG), außerdem frist- und formgerecht eingelegt worden (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 517, 520 ZPO) und damit insgesamt zulässig.

Die Berufung des Klägers ist in der Sache jedoch erfolglos. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Dabei steht einem Anspruch des Klägers aus positiver Forderungsverletzung bzw. aus § 241 Abs. 2 BGB nicht der gerichtliche Vergleich vom 26. Mai 2010 entgegen. Die Ausgleichsklausel in Ziff. 4 des Vergleiches erfasst nur Vergütungsansprüche. Schadensersatzansprüche sind in Ziff. 4 des Vergleiches geregelt. Ziff. 4 des Vergleiches enthält jedoch keine Aussage über die Erledigung von Schadensersatzansprüchen, allenfalls im Wege des Umkehrschlusses könnte angenommen werden, dass über die in Ziff. 5 des Vergleiches von der Erledigung ausgenommenen Schadensersatz- und Schmerzensgeldansprüche hinaus alle weiteren möglichen Schmerzensgeldansprüche erledigt sein sollten. Für diese Annahme bietet der Vergleich

aber keine ausreichenden Anhaltspunkte. Dem Vergleich vom 26. Mai 2010 kann daher auch nicht im Wege der Auslegung (§§ 133, 157 BGB) mit hinreichender Klarheit entnommen werden, dass Schadensersatzansprüche, die nicht ihren Grund in einer gesundheitlichen Beeinträchtigung des Klägers haben, nach diesem Vergleich erledigt bzw. abgegolten sein sollten.

Im Übrigen folgt das Berufungsgericht den zutreffenden Entscheidungsgründen des Arbeitsgerichtes. Weder aus Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, noch aus § 1 a BetrAVG ergibt sich eine Verpflichtung des Arbeitgebers ab Inkrafttreten des § 1 a BetrAVG zum 01. Januar 2002 den Arbeitnehmer darauf hinzuweisen, dass er einen Anspruch auf Entgeltumwandlung hat und der Arbeitgeber verpflichtet ist, zumindest eine Direktversicherung abzuschließen, wenn der Arbeitnehmer Teile seines Gehaltes in dieser Weise zur betrieblichen Altersversorgung einsetzen will. Der Beklagte hat keine Rechtspflichten aus dem Arbeitsverhältnis verletzt, in dem er es unterließ, auf den mit Wirkung vom 01. Januar 2002 bestehenden Anspruch des Arbeitnehmers auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung gem. § 1 a BetrAVG hinzuweisen. Richtig ist, und davon geht auch das Berufungsgericht aus, dass jedem Arbeitsverhältnis die Nebenpflicht innewohnt, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehenden Interessen des Arbeitnehmers so zu wahren, wie dies unter Berücksichtigung der Interessen und Belange beider Vertragspartner nach Treu und Glauben verlangt werden kann. Die Schutz- und Rücksichtnahmepflicht des Arbeitgebers gilt auch für die Vermögensinteressen der Arbeitnehmer. Daraus können sich zum einen Hinweis- und Informationspflichten des Arbeitgebers ergeben. Zum anderen hat er, wenn er seinen Arbeitnehmern bei der Wahrnehmung ihrer Interessen behilflich ist, zweckentsprechend zu verfahren und sie vor drohenden Nachteilen zu bewahren. Hinweis- und Aufklärungspflichten beruhen auf den besonderen Umständen des Einzelfalls und sind das Ergebnis einer umfassenden Interessenabwägung. Die erkennbaren Informationsbedürfnisse des Arbeitnehmers einerseits und die Beratungsmöglichkeiten des Arbeit-

gebers andererseits sind zu beachten (*vgl. BAG Urteil v. 14.01.2009 – 3 AZR 71/07 – AP Nr. 7 zu § 1 BetrAVG Auskunft*).

Diese Hinweis- und Informationspflicht geht aber nicht dahin, dass der Arbeitgeber ohne konkreten Anlass auf das Inkrafttreten von Rechtsvorschriften hinweisen muss, die dem Arbeitnehmer einen Anspruch gewähren. Dies gilt auch für den Anspruch des Arbeitnehmers auf betriebliche Altersversorgung im Wege der Entgeltumwandlung gem. § 1 a BetrAVG. Wollte man dies anders sehen, so käme es gerade nicht auf die Umstände des Einzelfalls an, sondern alle Arbeitgeber hätten zum 01. Januar 2002 von sich aus alle Arbeitnehmer auf die Möglichkeit der betrieblichen Altersversorgung im Wege der Entgeltumwandlung hinweisen müssen. Dies entspricht nicht der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes, das in der Entscheidung vom 14. Januar 2009 – 3 AZR 71/07 – gerade auf eine umfassende Interessenabwägung und die Umstände des Einzelfalls abstellt. Darüber hinaus war für den Beklagten ein Informationsbedürfnis des Klägers auch nicht erkennbar. Der Beklagte konnte davon ausgehen, dass der Kläger, wenn er ein Interesse an einer privaten Altersvorsorge hat, sich an ein Versicherungsunternehmen wendet. Der Beklagte konnte daher davon ausgehen, dass der Kläger, wenn nicht schon durch die öffentliche Diskussion der Förderung privater Altersvorsorge, so doch durch die Beratung einer Versicherungsgesellschaft, die Information über den gesetzlichen Anspruch des § 1 a BetrAVG erhalten hätte. Ein Informationsbedürfnis des Klägers war dem Beklagten auch nicht deshalb erkennbar, weil der Kläger sich zu Beginn des Arbeitsverhältnisses im Jahre 2000 nach einer betrieblichen Altersversorgung erkundet haben will. Zu diesem Zeitpunkt war § 1 a BetrAVG noch nicht in Kraft. Er wurde erst durch das Altersvermögensgesetz vom 26. Juni 2001 dem BetrAVG hinzugefügt. Es gibt auch sonst keine Umstände des vorliegenden Einzelfalls, die eine Hinweis- und Informationspflicht des Beklagten begründen. Es kann erwartet werden, dass ein Arbeitnehmer, der sich für seine Altersvorsorge interessiert, sich die Kenntnis der Möglichkeit einer betrieblichen Alters-

vorsorge durch Entgeltumwandlung verschafft. Es handelt sich hierbei um keine komplexe und schwierig zu beschaffende Information. Etwas anderes mag gelten, wenn der Arbeitnehmer bei dem Arbeitgeber nach der Möglichkeit einer betrieblichen Altersversorgung im Wege der Entgeltumwandlung nachfragt. Dies ist im Streitfall jedoch nicht geschehen. Soweit die Rechtsprechung dem Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes gesteigerte Hinweis- und Informationspflichten auferlegt, so hat dies seinen Grund einmal darin, dass der Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes im Allgemeinen über die bestehenden Versorgungssysteme nicht hinreichend unterrichtet ist, der Arbeitgeber aber über die notwendige Kenntnis verfügt (vgl. *BAG Urteil v. 17.12.1991 – 3 AZR 44/91 –*, *AP Nr. 32 zu § 1 BetrAVG Zusatzversorgungskassen*), zum Anderen darin, dass nicht erwartet werden kann, dass der Arbeitnehmer mit komplexen Versorgungssystemen des öffentlichen Dienstes vertraut ist (vgl. *BAG Urteil vom 14.01.2009 – 3 AZR 71/07 – a.a.O.*), oder darin, dass der Arbeitgeber ohnehin Mitwirkungspflichten bei der Verschaffung von Versorgungsansprüchen im öffentlichen Dienst schuldet (vgl. *BAG Urteil v. 18.12.1984 – 3 AZR 168/82 –*, *AP Nr. 3 zu § 1 BetrAVG Zusatzversorgungskassen*). Ein hier mit diesen Sachverhalten vergleichbarer Fall ist im Streitfall nicht gegeben.

Der Kläger gem. § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten seines erfolglos eingelegten Rechtsmittels zu tragen.

Die Zulassung der Revision beruht auf § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG.

