

# Arbeitsgericht Würzburg

10 Ca 1636/12

Datum: 18.06.2013

Rechtsvorschriften: §§ 11 Abs. 1 Satz 2, 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG

## **Leitsatz:**

Bei der Zahlung eines Entgeltzuschusses des Arbeitgebers zur Entgeltumwandlung in Höhe von 10 % des anfänglichen Arbeitnehmeranteils, beruhend auf der Sozialversicherungsersparnis des Unternehmens insgesamt, handelt es sich nicht um Entgeltumwandlung iSd § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG, sondern um eine verkappte arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung (mischfinanzierte Versorgung).

Dem PSV steht eine auf die arbeitnehmerfinanzierten Entgeltumwandlungsbeträge beschränkte Auskunft gemäß § 11 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG unter Ausschluss des Arbeitgeberzuschusses zu.

Gefahr einer gewillkürten Herbeiführung einer Einstandspflicht des PSV.

Ablehnung einer Unerheblichkeitsgrenze.

## **Endurteil:**

- 1.) Der Beklagte wird verurteilt, dem Kläger Auskunft über die Höhe der Betriebsrente, die Herr T... nach dem bei dem Beklagten maßgeblichen Leistungsplan zu steht, zu erteilen; die Auskunft beruht dabei auf einer Berechnung, die nur die vom Arbeitnehmer selbst aufgetragenen Umwandlungsbeträge einbezieht; dies sind nicht die vom Arbeitgeber gemäß dem Anhang zur Leistungsordnung des Beklagten geleisteten Zuschüsse zur Umwandlung.
- 2.) Der Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.
- 3.) Der Streitwert wird auf 4.000,00 € festgesetzt.
- 4.) Die Berufung zum Landesarbeitsgericht Nürnberg wird zugelassen.

-----

### **Tatbestand:**

Die Parteien streiten um den konkreten Gegenstand des Auskunftsrechtes des klägerischen Pensions-Sicherungs-Vereins gegen die beklagte Unterstützungskasse nach § 11 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG.

Der Kläger ist Träger der gesetzlichen Insolvenzversicherung nach dem Betriebsrentengesetz (BetrAVG). Der Beklagte ist ein eingetragener Verein mit dem Zweck, als soziale Einrichtung in Form einer Gruppenunterstützungskasse Versorgungsleistungen zu erbringen. Der Beklagte ist Versorgungsträger im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung nach dem BetrAVG.

Die Unternehmen der sogenannten P... Gruppe, zu der auch die P... GmbH gehörte, entschlossen sich Ende 2002, zugunsten ihrer Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung durchzuführen. Zu diesem Zweck schlossen die Unternehmen der P... Gruppe mit dem Beklagten einen Durchführungsvertrag zur betrieblichen Altersversorgung vom 29.01.2003/17.02.2003 (auf Anlage B 2, Bl. 86 ff d. A. wird Bezug genommen) und beauftragten ihn am 17.02.2003, die betriebliche Altersversorgung durchzuführen.

Nach Maßgabe des Leistungsplanes vom 29. oder 24.01.2003/17.02.2003 wurde die vorliegende betriebliche Altersversorgung im Wege einer kongruent rückgedeckten Unterstützungskasse durchgeführt, bei der die Höhe der Leistung im vollen Umfang durch die Unterstützungskasse rückversichert und insoweit bezüglich der zugesagten Leistung auf den Rückdeckungsversicherer verwiesen wurde.

Zur Sicherung der durch den Leistungsplan näher definierten und in Aussicht gestellten Versorgungsleistungen verpfändete der Beklagte seinen Auszahlungsanspruch als Versicherungsnehmer der Rückdeckungsversicherung gegenüber dem Rückdeckungsversicherer an die jeweiligen begünstigten Arbeitnehmer.

Als Zusageform bestimmten die Parteien den Weg der Entgeltumwandlung. Insofern regelten die Parteien im Leistungsplan vom 29.01./17.02.2003 unter Ziffer 5 (Höhe der Versorgungsleistungen) unter anderem Folgendes:

*„Die Höhe der Versorgungsleistungen wird aus monatlichen Zuwendungen ermittelt (beitragsorientierte Leistungszusage) , deren Beitragshöhe dem Betrag entspricht, welcher im Rahmen der Vereinbarung zur Entgeltumwandlung festgelegt wurde.“*

Im „Anhang“ zum Leistungsplan vom 29.01./17.02.2003 vereinbarten die Parteien Folgendes:

*„Das Trägerunternehmen gewährt jedem Teilnehmer der Brutto- Entgeltumwandlung einen Entgeltzuschuss zur Entgeltumwandlung in Höhe von 10 % des anfänglichen Arbeitnehmeranteils der Entgeltumwandlung, maximal aus 204,-- Euro pro Monat. Der Entgeltzuschuss erhöht die Bruttobezüge und wird im Wege der Entgeltumwandlung für die in diesem Leistungsplan festgelegte betriebliche Altersversorgung verwendet. Der Entgeltzuschuss beruht auf der Sozialversicherungersparnis des Unternehmens insgesamt. Er wird unabhängig vom Vorliegen der individuellen Voraussetzungen für eine Sozialversicherungersparnis an den Arbeitnehmer gezahlt, das heißt unabhängig davon, ob der Verdienst des Arbeitnehmers unterhalb der Beitragsmessungsgrenze für die Sozialversicherung liegt oder darüber. Nach den gültigen Gesetzen werden Entgeltumwandlungsbeträge ab 01.01.2009 der Sozialversicherung unterworfen. Ab diesem Zeitpunkt entfällt der Entgeltzuschuss des Arbeitgebers für alle Arbeitnehmer.“*

(Auf Bl. 12 d. A. wird Bezug genommen).

Der Arbeitnehmer T..., geb. 19.01.1957, war bei der PV GmbH und später bei der P... GmbH beschäftigt. Unter dem 26.02.2003 schloss Herr T... mit seinem Arbeitgeber auf Grundlage des Leistungsplanes vom 29.01./17.02.2003 eine Vereinbarung zur Entgeltumwandlung nebst Obliegenheitserklärung, die auszugsweise wie folgt lautet:

*„Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren hiermit ab 01.04.2003 die Verminderung der künftigen, noch nicht fälligen Bezüge um einen gleichbleibenden monatlichen Betrag von 110,-- €. In diesem Betrag ist ein Entgeltzuschuss des Arbeitgebers in Höhe von 10 % des anfänglichen Arbeitnehmeranteils des Entgeltumwandlungsbetrages also 10,-- € enthalten. Es besteht Einigkeit darüber, dass der Entgeltzuschuss auf der Sozialversicherungsersparnis des Arbeitgebers beruht und entfällt, wenn und soweit die Sozialversicherungsersparnis nicht mehr gegeben ist. Nach der aktuellen Rechtslage entfällt die Sozialversicherungsersparnis, wenn und soweit der Arbeitnehmer die Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung überschreitet sowie am 01.01.2009. Bis zu diesem Termin bleiben Beiträge kleiner/gleich 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung von der Sozialversicherung befreit. Der Entgeltzuschuss ist ferner maximiert auf Beträge bis zu 204,-- €.*

*Zum Ausgleich für diese Gehaltsminderung erteilt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Zusage auf betriebliche Altersversorgung über den Versorgungsweg einer Unterstützungskasse. ...*

Zudem schloss der Beklagte hinsichtlich der Versorgungsanwartschaft des Arbeitnehmers T... bei der m... AG auf das Leben des Arbeitnehmers als Begünstigtem eine Rückdeckungsversicherung ab. Nach Abschluss der Rückdeckungsversicherung verpfändete die Beklagte ihren Zahlungsanspruch gegen die Rückdeckungsversicherung mit Verpfändungserklärung vom 13.05.2003 an den Kläger.

Am 02.08.2005 wurde über das Vermögen der P... AG und am 01.05.2006 über das Vermögen der Arbeitgeberin des Herrn T..., der P... GmbH, das Insolvenzverfahren eröffnet.

Mit Formular vom 04.09.2006 erteilte der Beklagte dem Kläger „Auskunft zur betrieblichen Altersversorgung aus Entgeltumwandlung über eine Unterstützungskasse“ unter Vorlage des Leistungsplanes.

Mit Schreiben vom 14.12.2011 wies der Kläger den Beklagten darauf hin, dass „der arbeitgeberfinanzierte Anwartschaftsanteil ... bei Eintritt des Sicherungsfalles jedoch noch

nicht verfallbar (war) und daher nicht dem gesetzlichen Insolvenzschutz (unterfällt)“. Zur Feststellung der arbeitnehmerfinanzierten und insoweit sicherungsfähigen Leistungen benötige er noch konkrete Auskünfte.

In der Güteverhandlung vom 16.11.2012 übergab der Beklagte auf der Grundlage der ihm vom Kläger im Vorfeld zur Verfügung gestellten Vordrucke das Auskunftsschreiben bezüglich des Arbeitnehmers T..., überschrieben mit „Anwartschaftsdaten und Versicherungswerte gemäß Anforderung des P... AG. Die Beklagte lieferte dem Kläger hierbei die abgefragten Anwartschaftsdaten und Versicherungswerte auf der Grundlage der entgeltumwandlungsfinanzierten Versorgung, wobei die vom Rückdeckungsversicherer erstellten grundlegenden Berechnungen ausgehend von einem einheitlichen monatlichen Entgeltumwandlungsbetrag in Höhe von 110,- € gefertigt wurden. Eine Unterscheidung zwischen arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierter Versorgung wurde nicht vorgenommen.

Der Kläger ist der Auffassung,

der Beklagte sei seiner Auskunftspflicht nach § 11 Abs. 1 BetrAVG bislang nicht im erforderlichen Umfang nachgekommen.

Der Beklagte habe seine Auskunft bislang nicht so erteilt, dass der Kläger seinen Verpflichtungen nach § 7 BetrAVG nachkommen könne. Dies sei ihm nur möglich, wenn er Auskunft über den Teil der Versorgungsanwartschaft erhalte, für den er auch tatsächlich eintrittspflichtig ist. Eine undifferenzierte Auskunft genüge den Anforderungen des § 11 Abs. 1 BetrAVG nicht.

Bei der Versorgung des Herrn T... handele es sich entgegen der Auffassung des Beklagten nicht um eine einheitliche Leistung, sondern um eine mischfinanzierte Versorgung. Einen Teil habe Herr T... als Arbeitnehmer im Wege der Entgeltumwandlung beigetragen, der andere Teil sei jedoch auf Arbeitgeberbeiträge zurückzuführen. Für diesen arbeitgeberfinanzierten Anteil gälten nicht die Regelungen des BetrAVG zur Entgeltumwandlung, sondern diejenigen zur arbeitgeberfinanzierten Versorgung. Dies habe Auswirkungen sowohl auf die Unverfallbarkeit nach § 1 b BetrAVG als auch auf die zeitratierliche Kürzung

einer Anwartschaft nach § 2 BetrAVG. Herr T... habe unstreitig keine unverfallbare Anwartschaft erworben, die unabdingbare Voraussetzung für eine Leistung des Klägers als Träger der gesetzlichen Insolvenzversicherung nach § 7 Abs. 2 BetrAVG sei. Es bestehe daher nach wie vor ein berechtigtes Interesse des Klägers an der Erteilung einer ordnungsgemäßen Auskunft, die ausschließlich den insolvenzgeschützten Teil der Versorgung betreffe.

Eine Umwandlung künftiger Entgeltansprüche im Sinne der Definition einer Entgeltumwandlung nach § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG liege dann nicht vor, wenn der Arbeitgeber eine Entgelterhöhung von vornherein ausschließlich zum Zwecke der „Entgeltumwandlung“ zusage. In diesem Falle erziele der Arbeitnehmer kein frei verfügbares Entgelt, das er umwandle. Vielmehr trage der Arbeitgeber selbst durch Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung bei.

Unter Bezugnahme auf Rolfs (Blomeyer/Rolfs, Otto, Kommentar zum Betriebsrentengesetz, § 1 Rz. 117) ist der Kläger der Auffassung, dass für den umzuwandelnden Entgeltbetrag eine Rechtsgrundlage bereits bestehen müsse. Eine Entgeltumwandlung liege nicht vor, wenn der Arbeitnehmer von vornherein keinen Anspruch auf Barlohn habe, sondern nur eine Versorgungsanwartschaft finanziert werden solle; die betriebliche Altersversorgung sei in solchen Fällen stets arbeitgeberfinanziert. Unter Bezugnahme auf Höfer, Kommentar zum BetrAVG, § 1 Rz. 2559 f, ist der Kläger der Auffassung, dass Entgeltumwandlung ausgeschlossen sei, wenn von vornherein nur ein Anspruch auf eine Versorgung begründet werden solle, wie es dann der Fall sei, wenn zu keinem Zeitpunkt ein unbedingter Anspruch auf Gehalt bestehe.

Mit der ganz herrschenden Kommentierung gehe der Kläger daher davon aus, dass Vergütungszusagen, die ausschließlich mit der Zweckbestimmung erteilt würden, den gewährten Vergütungsbestandteil in eine betriebliche Altersversorgung „umzuwandeln“, nicht Entgeltumwandlung im Sinne des BetrAVG seien. Die Gewährung von Vergütungsbestandteilen ausschließlich zum Zwecke der Umwandlung sei nichts anderes als eine „verkappte“ arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung, die nur über die Abrechnung des Arbeitnehmers abgewickelt werde. So könne ein Arbeitnehmer die unter solchen Bedingun-

gen zugesagten Vergütungsbestandteile bezeichnenderweise gerade nicht beanspruchen, wenn er sie nicht in seine Altersversorgung einbringen möchte.

Der Kläger stellt folgenden Antrag:

Der Beklagte wird verurteilt, Auskunft über die Höhe der Betriebsrente, die Herrn T... nach dem bei dem Beklagten maßgeblichen Leistungsplan zusteht, zu erteilen; die Auskunft beruht dabei auf einer Berechnung, die nur die vom Arbeitnehmer selbst aufgebrachten Umwandlungsbeträge einbezieht; dies sind nicht die vom Arbeitgeber gemäß dem Anhang zur Leistungsordnung des Beklagten geleisteten Zuschüsse zur Umwandlung.

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Der Beklagte trägt im Wesentlichen Folgendes vor:

Der Beklagte habe die Auskunftserteilung nach der bis dahin unbeanstandeten und üblichen Praxis gegenüber dem Kläger durchgeführt. Im Rahmen der streitgegenständlichen Versorgung seien dem Kläger die abgefragten Anwartschaftsdaten und Versicherungswerte auf der Grundlage der entgeltumwandlungsfinanzierten Versorgung geliefert worden. Die vom Rückdeckungsversicherer erstellten grundlegenden Berechnungen seien naturgemäß ausgehend von einem einheitlichen monatlichen Entgeltumwandlungsbetrag gefertigt worden. Bei dieser Auskunft habe sich der Beklagte an die allgemein anerkannte Handhabung in der Praxis und Literatur gehalten. Eine Unterscheidung zwischen arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierter Versorgung, wie sie der Kläger zu konstruieren versuche, werde in der Praxis der betrieblichen Altersversorgung nicht anerkannt.

So würden die Arbeitgeber in der Chemiebranche ihren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern und Auszubildenden auf der Grundlage des Tarifvertrages über Einmalzahlungen und Altersversorgung (TEA) eine kalenderjährliche Einmalzahlung in Höhe von 478,57 € als Entgeltumwandlungsgrundbetrag gewähren, soweit diese zum Zweck der Entgeltumwandlung verwendet würde.

Auch in der Metallbranche sei dieses Finanzierungssystem anerkannt. So sei im Tarifvertrag altersvorsorgewirksame Leistungen (TV AVWL) vom 22.04.2006 geregelt, dass die vermögenswirksame Leistung des Arbeitgebers in die Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers fließen könne.

Der Beklagte ist der Auffassung, nicht zuletzt durch die Übergabe des Auskunftsschreibens „Anwartschaftsdaten und Versicherungswerte“ vom 15.11.2012 im Rahmen der Güterverhandlung am 16.11.2012 seine Auskunftspflicht gemäß § 11 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG vollumfänglich erfüllt zu haben.

Es liege zur Finanzierung der streitgegenständlichen betrieblichen Altersversorgung eine im Wege der Entgeltumwandlung monatlich erbrachte Zuwendung an den Beklagten vor, die als einheitlicher Monatsbeitrag in die Rückdeckungsversicherung geflossen und dem Rückdeckungsversicherungsvertrag von dem Rückdeckungsversicherer auch derart zugebucht worden sei. Eine Arbeitgeberleistung liege nicht vor. Es handele sich um eine einheitliche und daher gemäß § 1 b Abs. 5 Satz 1 BetrAVG gesetzlich unverfallbare und somit durch den Kläger sicherungspflichtige Anwartschaft auf Versorgungsleistungen aus betrieblicher Altersversorgung.

Der in Rede stehende Arbeitgeberzuschuss sei kein Arbeitgeberbeitrag im Sinne einer Arbeitgeberfinanzierung der erteilten Versorgungszusage. Er sei daher im Rahmen der Auskunftserteilung nicht gesondert auszuweisen.

Der Arbeitgeber von Herrn T... habe einen Entgeltzuschuss in Höhe von 10 % des arbeitnehmerseitig bereit gestellten Umwandlungsbetrages gezahlt. Dieser Zuschuss sei arbeitgeberseitig durch die Sozialversicherungsersparnis gespeist worden und im Rahmen der Bruttovergütung als Sonderzahlung erfolgt. Dieser Entgeltzuschuss sei zweckgebunden erfolgt und habe in die betriebliche Altersversorgung fließen sollen.

Auch der Leistungsplan und insbesondere dessen Anhang spiegle dessen Verständnis wieder.

Die Zusage einer Arbeitgeberleistung setze einen entsprechenden Verpflichtungs- bzw. Rechtsbindungswillen des Arbeitgebers voraus, der hier an keiner Stelle erkennbar sei. Ausweislich der vereinbarten Modalitäten des Leistungsplanes habe ein arbeitgeberseitiger Entgeltzuschuss zur Entgeltumwandlung nur dann erfolgen sollen, wenn eine Sozialversicherungsersparnis beim Arbeitgeber zu verzeichnen sei. Von einem Rechtsbindungswillen des ehemaligen Arbeitgebers von Herrn T... im Sinne einer von der Sozialversicherungsersparnis unabhängigen reinen Arbeitgeberleistung für eine zusätzliche betriebliche Versorgungszusage zusätzlich zum Entgelt könne daher keine Rede sein. Es sei daher zwischen Arbeitgeber, Arbeitnehmer und dem Beklagten gemäß §§ 133, 157 BGB gar keine wie auch immer geartete, zusätzliche, arbeitgeberfinanzierte Zusage gewollt und vereinbart gewesen.

Ganz im Gegenteil habe der Arbeitgeber sich gegenüber dem Arbeitnehmer zu einem Brutto-Entgeltzuschuss verpflichtet. Er habe dadurch das monatliche Brutto-Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers erhöht, so dass der Arbeitnehmer diesen Erhöhungsbetrag dann im Nachgang zweckgebunden für die Entgeltumwandlung habe verwenden können.

Von einer Mischfinanzierung könne keine Rede sein, da der Erhöhungsbetrag vor Zuwendung an den Beklagten für eine juristische Sekunde im Brutto-Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers aufgegangen und damit bei Zuwendung an den Beklagten aus der Sphäre des Arbeitnehmers gekommen sei. Es liege ein umwandlungsfähiger zweckgebundener Arbeitgeberzuschuss zur Bruttovergütung als Entgeltbestandteil vor.

Auf der bestehenden Grundlage der Entgeltumwandlungsvereinbarung sei Herrn T... in einem ersten Schritt als Gegenleistung für erbrachte Arbeit eine regelmäßig auszukehende Sonderzahlung mit dem monatlichen Bruttoentgelt gewährt worden, die in einem zweiten Schritt im Rahmen der Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung zweckgebunden in die betriebliche Altersversorgung habe fließen sollen.

Schließlich sei auch völlig unverständlich, warum der Kläger von seiner bisherigen Praxis abweichen wolle. Der Kläger habe eine 180-Grad-Drehung in seiner Rechtsansicht vollzogen, was als widersprüchliches Verhalten im Sinn des § 242 BGB zu werten sei. Dem Kläger sei die hier in Rede stehende Finanzierungsart durch die Mitteilung der betriebli-

chen Altersversorgung des Arbeitgebers von Herrn T... gemäß § 11 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG bekannt gewesen. Zudem habe der Kläger kurz nach Eintritt des Sicherungsfalles bereits mit Schreiben vom 04.09.2006 entsprechende Auskünfte unter Vorlage des Leistungsplanes erhalten.

Das klägerische Begehren könne des Weiteren schon aus dem Grunde nicht greifen, weil sich der Kläger damit in Widerspruch zu seiner eigenen Praxis der Beitragserhebung setze. Sollte das Gericht der unzutreffenden Auffassung des Klägers folgen, so wären alle geleisteten PSV-Beiträge an die Arbeitgeber zurückzuerstatten, die aufgrund noch nicht unverfallbarer Anwartschaftsbestandteile finanziert durch Arbeitgeberzuschüsse zur Entgeltumwandlung von den Arbeitgebern geleistet worden seien.

Schließlich fehle für die verlangte Auskunft auch das berechtigte Interesse des Klägers. Dem Kläger entstehe bei der vorliegenden Finanzierungsart der betrieblichen Altersversorgung kein Schaden und kein weiteres Risiko. Vom Rückdeckungsversicherer wäre im Durchführungsweg der kongruent rückgedeckten Unterstützungskasse die Versorgungsleistung auf der Grundlage der (Rückdeckungs-) Versicherungsbedingungen vollständig aus dem durch monatlichen Beitrag in Höhe von hier 110,- € generierten Kapital erbracht. Dadurch werde das Sicherungsvolumen des Klägers in keiner Weise erhöht.

Zudem sei darauf hinzuweisen, dass Herr T... im Wege der Verpfändung des Auszahlungsanspruches des Beklagten gegen den Rückdeckungsversicherer an ihn auch die Leistung aus den durch den Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung in Höhe von 10 % zustehen würde.

Der Kläger hält dem im Wesentlichen entgegen,

dass der Beklagte weder aus der Auffassung der Tarifvertragsparteien noch aus einer zurückliegenden Praxis des Beklagten etwas zu seinen Gunsten ableiten könne. Die Definition in § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG sei nämlich nicht disponibel.

Soweit der Beklagte einen Widerspruch zur Beitragspraxis aufweisen möchte, sei darauf hinzuweisen, dass für die Beitragsverwaltung zunächst das Prinzip der Selbstveranlagung gelte. Im Übrigen berühre die Beitragsseite nicht die hier in Frage stehende leistungrechtliche Abwicklung gegenüber dem Versorgungsberechtigten.

Schließlich bestehe sehr wohl ein berechtigtes Interesse des Klägers an der begehrten Auskunft. Soweit die Anwartschaften von Herrn T... nicht vom Kläger gesichert würden, blieben ihm Ansprüche gegen die Rückdeckungsversicherung, die an Herrn T... verpfändet worden seien, erhalten. Herr T... könne sich daher zur Deckung des vom Kläger nicht gesicherten Betrages an den Rückdeckungsversicherer halten. Dies entbindet den Beklagten aber nicht davon, dem Kläger als Träger der gesetzlichen Insolvenzversicherung auf sein berechtigtes Auskunftsverlangen eine zutreffende Auskunft zu erteilen, die es dem Kläger ermögliche, seine Eintrittspflichten nach § 7 Abs. 2 BetrAVG zu bestimmen.

Zur Ergänzung des Sach- und Streitstandes wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsniederschriften Bezug genommen.

-----

### **Entscheidungsgründe:**

Die Klage ist zulässig und begründet.

#### **A)**

Die Klage ist zulässig.

Das angerufene Arbeitsgericht Würzburg ist sowohl örtlich (§§ 46 Abs. 2 ArbGG, 12, 17 ZPO) als auch vom Rechtsweg her (§ 2 Abs. 1 Nr. 6 ArbGG) zuständig.

- 12 -

Der Klageantrag ist auch genügend bestimmt. Er lässt insbesondere im dritten Halbsatz nach dem zweiten Semikolon das Klagebegehren in einer für die Vollstreckung ausreichenden Klarheit erkennen, wonach die Arbeitgeberzuschüsse zur Entgeltumwandlung nach dem Anhang zur Leistungsanordnung bei der Auskunftserteilung unberücksichtigt bleiben sollen.

Der Kläger verfolgt sein Begehren zutreffend im Urteilsverfahren (§ 2 Abs. 5 ArbGG).

## **B)**

Die Klage hat in der Sache vollumfänglich Erfolg.

Der klägerische Auskunftsanspruch nach § 11 BetrAVG ist bislang nicht durch vollumfängliche Erfüllung erloschen (§ 362 BGB). Insbesondere hat der Beklagte den klägerischen Auskunftsanspruch nicht durch die Auskunft vom 15.11.2012 erfüllt, die von einem einheitlichen – aus einem Entgeltumwandlungsteil und dem Arbeitgeberzuschuss zusammengesetzten – monatlichen Entgeltumwandlungsbetrag ausgeht. Vielmehr hätte der Beklagte seiner Auskunft nur den monatlichen arbeitnehmerfinanzierten Entgeltumwandlungsbetrag unter Ausschluss des monatlichen Arbeitgeberzuschusses zugrunde legen müssen.

## **I.**

Über das grundsätzliche Bestehen einer Auskunftspflicht des Beklagten gegenüber dem Kläger besteht zwischen den Parteien kein Streit.

Nach § 11 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG sind der Arbeitgeber, der sonstige Träger der Versorgung, der Insolvenzverwalter und die nach § 7 Berechtigten verpflichtet, dem Träger der Insolvenzsicherung alle Auskünfte zu erteilen, die zur Durchführung der Vorschriften des vierten Abschnittes des BetrAVG über Insolvenzsicherung erforderlich sind, sowie Unterlagen vorzulegen, aus denen die erforderlichen Angaben ersichtlich sind.

Bei der beklagten Unterstützungskasse handelt es sich um einen „sonstigen Träger der Versorgung“ im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG (vgl. hierzu Höfer, Kommentar zum BetrAVG, § 11 Rn. 3283).

Der klägerische Pensions-Sicherungs-Verein ist nach § 14 BetrAVG Träger der Insolvenzversicherung und daher auskunftsberechtigt nach § 11 BetrAVG.

## II.

Die bisherigen Auskünfte des Beklagten haben den Auskunftsanspruch des Klägers nach § 11 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG nicht durch vollumfängliche Erfüllung ins Erlöschen gebracht (§ 362 BGB), weil sie nicht ausreichen, um dem Kläger eine zutreffende Einschätzung seiner Eintrittspflicht nach § 7 BetrAVG zu ermöglichen.

1.)

- a) Die allgemeine Auskunfts- und Unterlagenvorlagepflicht nach § 11 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG entsteht nur durch ein entsprechendes Verlangen des Pensions-Sicherungs-Vereins, welches vorliegend gegeben ist.

Der Gegenstand der konkreten Anfrage steht im Ermessen des PSV. Sie darf sich nur auf Auskünfte erstrecken, die zur Durchführung der Vorschriften über die Insolvenzversicherung erforderlich sind. Der Begriff der Erforderlichkeit konkretisiert den Gedanken des Übermaßverbotes, der nur erforderliche und verhältnismäßige Maßnahmen zu Lasten des Verpflichteten zulässt. Die Pflicht zur Auskunftserteilung umfasst alle Angaben, die zur Durchführung der Vorschriften über die Leistungspflicht des PSV und die Feststellung der Beitragspflicht des Arbeitgebers erforderlich und die dem Auskunftsverpflichteten auch zugänglich sind (Blomeyer/Rolfs/Otto, Kommentar zum BetrAVG, 4. Aufl., § 11 Rn. 25 ff, 31; Höfer, a.a.O., § 11 Rn. 5000 ff, 5003).

- b) Die vom Kläger begehrte Auskunft über die Höhe der Betriebsrente des Herrn T... bei Zugrundelegung der vom Arbeitnehmer selbst aufgetragenen Umwandlungsbeträge unter Ausschluss des Arbeitgeberzuschusses gemäß dem Anhang zur Leistungsordnung ist von dem allgemeinen Auskunftsanspruch des Klägers nach § 11 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG umfasst.
- 2.) Der Beklagte ist seiner Auskunftspflicht bislang nicht in ausreichendem Ausmaß nachgekommen, weil er seine Auskünfte lediglich auf den monatlichen Gesamtbetrag – zusammengesetzt aus dem Entgeltumwandlungsbetrag und dem Arbeitgeberzuschuss – gestützt hat und nicht die sich bei ausschließlicher Stützung auf den Entgeltumwandlungsbetrag ohne den Arbeitgeberzuschuss ergebenden Rentenauskünfte erteilt hat. Auf eine lediglich von dem Entgeltumwandlungsbetrag ausgehende Auskunft über die Rentenhöhe ist der Kläger jedoch angewiesen, um das Ausmaß seiner Eintrittspflicht zutreffend erkennen zu können.

Hinsichtlich Versorgungsanwartschaften kommt ein Anspruch gegen den Kläger als Träger der Insolvenzversicherung nach § 7 Abs. 2 nur für Personen in Betracht, die bei Eröffnung des Insolvenzverfahrens eine nach § 1 b BetrAVG unverfallbare Versorgungsanwartschaft haben. Während bei einer durch Entgeltumwandlung erfolgten betrieblichen Altersversorgung nach § 1 b Abs. 5 BetrAVG dem Arbeitnehmer sofort ein Anwartschaftsrecht erwächst, setzt eine unverfallbare Anwartschaft im Falle der Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung durch den Arbeitgeber auch bei dem vorliegend streitgegenständlichen Durchführungsweg des Unterstützungskassenverfahrens nach § 1 b Abs. 4 i. V. m. Abs. 1 Satz 1 BetrAVG voraus, dass die Versorgungszusage mindestens fünf Jahre bestanden hat. Ein derartiger fünfjähriger Mindestbestand der Versorgungszusage ist im Streitfall nicht erfüllt, weil seit dem in der Vereinbarung vom 26.02.2003 auf den 01.04.2003 datierten Beginn der Versorgungszusage (Bl. 92 d. A.) in dem nach § 7 Abs. 2 Satz 1 BetrAVG maßgeblichen Zeitpunkt der Eröffnung des Insolvenzverfahrens (Sicherungsfall), mithin dem 01.06.2006, noch nicht fünf Jahre verstrichen waren. Eine Unverfallbarkeit von Versorgungsanwartschaften, die arbeitgeberfinanziert sind, und mithin eine Eintrittspflicht des Klägers konnten mithin nicht eintreten. Die Eintrittspflicht des Klägers beschränkt sich vielmehr auf die Anwartschaften, die durch Entgeltumwandlung entstanden sind.

### III.

Bei der Altersversorgung des Herrn T... handelt es sich um eine mischfinanzierte Versorgung. Einen Teil in Höhe von 100,-- € des monatlichen Gesamtbetrages hat der Arbeitnehmer T... im Wege der Entgeltumwandlung aufgebracht; der andere Teil in Höhe von 10 % des Arbeitnehmeranteils, d. h. in Höhe von 10,-- €, geht auf Arbeitgeberbeiträge zurück. Für diesen Teil gelten nicht die Regelungen des BetrAVG zur Entgeltumwandlung mit der Folge, dass der Kläger diesbezüglich nicht sicherungspflichtig ist. Die vom Kläger begehrte, auf den arbeitnehmerfinanzierten Entgeltumwandlungsbetrag beschränkte und den arbeitgeberfinanzierten Zuschussbetrag ausschließende Auskunft ist mithin erforderlich, um dem Kläger die genaue Einschätzung seiner Eintrittspflicht zu ermöglichen.

1.) Bei dem Entgeltzuschuss des Arbeitgebers in Höhe von 10 % nach dem Anhang zum Leistungsplan vom 29.01./17.02.2003 sowie der Entgeltumwandlungsvereinbarung vom 26.02.2003 handelt es sich nicht um Entgeltumwandlung im Sinne des BetrAVG.

- a) Nach der Definition in § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG liegt betriebliche Altersversorgung auch dann vor, wenn künftige Entgeltansprüche in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umgewandelt werden (Entgeltumwandlung).

Unter einem künftigen Entgeltanspruch wird gemeinhin ein Anspruch verstanden, der zumindest dem Grunde nach schon vereinbart, aber noch nicht erdient ist. Es kann sich hierbei um künftiges Gehalt, künftige Tantiemen, aber auch um künftige Sach- oder Nutzungsleistungen handeln. Dass bereits eine grundsätzliche Vereinbarung über das Entgelt vorliegen muss, lässt sich aus der Verwendung des Begriffes „Entgeltanspruch“ ableiten, denn ein Anspruch setzt eine vorgelagerte Vereinbarung voraus. Auch das BAG versteht die in § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG enthaltene Definition der Entgeltumwandlung so, dass im Umwandlungszeitpunkt bereits eine Rechtsgrundlage für den betroffenen Ent-

geltanspruch bestanden haben muss (Höfer, a.a.O., § 1 Rn. 2558 unter Hinweis auf BAG vom 08.06.1999, AP Nr. 26 zu § 1 BetrAVG Lebensversicherung; ErfK/Steinmeyer, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 13. Aufl., § 1 BetrAVG Rn. 23; Blomeyer/Rolfs/Otto, a.a.O., § 1 Rn. 117; Förster/Rühmann/Zisch, Kommentar zum Betriebsrentengesetz, 12. Aufl., § 1 Rn. 22; Kemper/Kisters-Kölkes; Hanau/Arteaga/Rieble, Entgeltumwandlung, 2. Aufl., A Rn. 85).

- b) Ergänzt der Arbeitgeber eine eigene Versorgungszusage durch eine Versorgungszusage mit Entgeltumwandlung oder umgekehrt, handelt es sich um eine „kombinierte“ Zusage, die teils unter § 1 Abs. 1 Satz 1, teils unter § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG fällt. Da das Gesetz hier zum Teil unterscheidet, sind beide Zusagen auch getrennt zu beurteilen. Das gilt vor allem hinsichtlich der Unverfallbarkeit, die bei Entgeltumwandlung sogleich, im Übrigen aber erst nach fünf Jahren eintritt (Blomeyer/Rolfs/Otto, a.a.O., § 1 Rn. 160 unter Hinweis auf § 1 b Abs. 1 bzw. Abs. 5 a BetrAVG).
- c) Damit eine Entgeltumwandlung der Natur der Sache nach vorliegen kann, ist stets zu prüfen, ob sie überhaupt die Umwandlung vertraglich bereits vereinbarter Entgeltbestandteile betrifft oder ob der Versorgungsaufwand im Vorfeld einer arbeitsvertraglichen Absprache an Stelle einer Barvergütung zugesagt wird. Ist letzteres der Fall, so entsteht die betriebliche Altersversorgung sozusagen originär und es liegt keine Entgeltumwandlung im Sinne des Gesetzes vor. Vielmehr übernimmt der Arbeitgeber die Finanzierung der Versorgungspflicht von vornherein aus – gegenüber den der aktiven Vergütung – zusätzlichen Vermögensmitteln (Kemper/Kisters-Kölkes/Bode, a.a.O., § 1 Rn. 401).
- d) Wird eine neue Vereinbarung über die Umwandlung von Entgeltansprüchen in Leistungen der betrieblichen Altersversorgung demgegenüber erst später während eines bereits bestehenden Arbeitsverhältnisses für künftige Ansprüche geschlossen, dann wird ein Teil der bislang bar erfolgten Vergütung durch eine andere Vergütungsform, nämlich eine Anwartschaft auf betriebliche Altersver-

sorgung ausgetauscht. Die betriebliche Altersversorgung entsteht dann abgeleitet aus einer Entgeltumwandlung (Kemper/Kisters-Kölkes/Bode, a.a.O., § 1 Rn. 402).

2.) Vorliegend haben der Arbeitnehmer T... und seine damalige Arbeitgeberin durch die Umwandlungsvereinbarung vom 26.02.2003 zumindestens in Höhe eines Bruttoarbeitsentgeltes von 100,-- € monatlich unstreitig eine echte Entgeltumwandlung vorgenommen.

- a) Demgegenüber handelt es sich nach Überzeugung des erkennenden Gerichtes bei dem darüber hinaus vereinbarten Entgeltzuschuss des Arbeitgebers in Höhe von 10 % des anfänglichen Arbeitnehmeranteils des Entgeltumwandlungsbetrages, also in Höhe von 10,-- € monatlich, nicht um einen künftigen Entgeltanspruch des Herrn T..., der im Wege einer Entgeltumwandlung nach § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umgewandelt werden konnte. Maßgeblich ist die zutreffende Erwägung des Klägers, dass der Arbeitnehmer T... diesen Vergütungsbestandteil von 10,-- € nicht hätte beanspruchen können, wenn er sie in seine Altersversorgung eingebracht hätte. Es lag insoweit kein „künftiger“ Entgeltanspruch vor, den der Arbeitnehmer T... bei Erbringung der erforderlichen Arbeitsleistung wahlweise hätte zur Auszahlung als Barlohn oder zur Einbringung in die Entgeltumwandlung beanspruchen können. Vielmehr war dieser „Entgeltanspruch“ vereinbarungsgemäß durch die Entgeltumwandlung eines monatlichen Entgeltbestandteiles von 100,-- € durch den Arbeitnehmer bedingt. Mit der Formulierung des Klägers handelt es sich bei einer derartigen Gewährung von Vergütungsbestandteilen ausschließlich zum Zwecke der Umwandlung um nichts anderes als eine „verkappte“ arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung, die nur über die Abrechnung des Arbeitnehmers abgewickelt wurde.
- b) In diesem Zusammenhang vermag das Argument der Beklagten, der Erhöhungsbetrag gehe vor der Zuwendung an den Beklagten für eine juristische Sekunde im Bruttoarbeitsentgelt des Arbeitnehmers auf, so dass es sich bei

der gesamten monatlichen Beitragszahlung um eine einheitliche Zuwendung aus der Sphäre des Arbeitnehmers handele, nicht zu überzeugen. Die bloße Abwicklung dieses Beitragsanteiles über das Lohnkonto des Arbeitnehmers führt nicht dazu, dass der Arbeitnehmer vor Abschluss einer Umwandlungsvereinbarung frei entscheiden könnte, ob er den entsprechenden Betrag im Falle der Erbringung der Arbeitsleistung als Barlohn ausbezahlt bekommen oder er diesen als umgewandelten Entgeltanspruch in seine betriebliche Altersversorgung speisen möchte. Mangels eines künftigen Entgeltanspruches im Sinn des § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG handelt es sich bei dem betreffenden Beitragsbestandteil nicht um umgewandeltes Entgelt, sondern um einen ausschließlich arbeitgeberfinanzierten Versorgungsbeitrag. So hält denn auch die – soweit ersichtlich – herrschende Meinung in der Literatur dafür, derartige überproportionale Umwandlungen zu spalten in einen Anteil der Entgeltumwandlung und in einen überschießenden Teil als arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung, auf die die Sondervorschriften der Entgeltumwandlung nicht anwendbar sind (Blomeyer/Rolfs/Otto, a.a.O., § 1 Rn. 162; Blomeyer, a.a.O., § 1 Rn. 116 ff; ErfK/Steinmeyer, a.a.O., § 1 BetrAVG, Rn. 28).

- c) Hanau als prominenter Vertreter der Gegenmeinung begründet das Abstellen auf den einheitlichen Betrag im Falle einer überproportionalen Umwandlung unter anderem mit dem Argument, das Kriterium der Wertgleichheit im Sinn des § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG sei ungeeignet für die Entscheidung, ob Entgeltumwandlung vorliegt oder nicht, weil Wertgleichheit gerade kein Kriterium freiwilliger Umwandlungen sei. Vielmehr vereinbarten die Parteien eine einheitliche Entgeltumwandlung – dieser Parteiwillen würde durch die Zweiteilung in arbeitnehmerfinanzierte Entgeltumwandlung und arbeitgeberfinanzierte Zusatzleistung ignoriert. Zudem sei die Zweiteilung bürokratisch und verwaltungsaufwendig: Man stelle sich nur vor, der Arbeitgeber habe um einen geringen Prozentsatz überwertig umgewandelt – dann müsse für eine solche Minimalanwartschaft eine eigenständige rechtliche Betrachtung erfolgen – etwa eine gesonderte Berechnung der Unverfallbarkeit (Hanau, Arteaga, a.a.O., A Rz. 274 ff, 277). Ein derartiger – auch vom erkennenden Gericht durchaus für wahrscheinlich gehaltenener – bürokratischer und verwaltungsmäßiger Mehraufwand

ist jedoch nach Auffassung des Gerichtes nicht geeignet, von der insoweit genügend klaren gesetzlichen Definition der Entgeltumwandlung in § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG, insbesondere dem Erfordernis eines künftigen Entgeltanspruches abzuweichen und auch solche Entgeltbestandteile, die der Arbeitnehmer nicht nach seiner Wahl beanspruchen oder in die betriebliche Altersversorgung einspeisen kann, dem Begriff der Entgeltumwandlung zu unterstellen.

- d) Zudem weist auch Hanau darauf hin, dass der PSV „nicht durch gewillkürte Überproportionalität unbeschränkt einstandspflichtig gemacht werden“ dürfe. Es läge sonst nahe, „anstelle einer beschränkt insolvenzgesicherten Arbeitgeberzusage eine überproportionale Umwandlung vorzunehmen“. Insoweit sei die Rechtsprechung aufgerufen, eine Prozentgrenze – etwa 130 % – festzulegen, bis zu der auch die überproportionale Umwandlung als vollwertige und insolvenzgesicherte Umwandlung anerkannt wird (Hanau, Arteaga, a.a.O., A Rn. 278).

Dieser einschränkende Hinweis verdeutlicht nach Überzeugung des erkennenden Gerichtes, dass die von dem Beklagten vertretene Betrachtung von Entgeltumwandlung und Arbeitgeberzuschuss als einheitlichen Umwandlungsbetrag die Gefahr einer gewillkürten Herbeiführung der Einstandspflicht des Klägers beinhaltet. Die von Hanau geforderte Einziehung einer „Unerheblichkeitsgrenze“ von ca. 130 % hält das erkennende Gericht für willkürlich und auf dem Boden des geltenden Rechtes nicht begründbar, auch wenn ihr ein gewisser Charme an Praktikabilität nicht von vornherein abzusprechen ist. Das geltende Recht ist nach Überzeugung des erkennenden Gerichtes jedoch eindeutig und enthält keine richterrechtlich zu füllenden Regelungslücken. Die Einziehung einer Erheblichkeitsgrenze – in welcher Höhe auch immer – verbietet sich daher.

- 3.) Der Beklagte vermag die Einbeziehung des 10 %-igen Arbeitgeberzuschusses in einen einheitlichen Entgeltumwandlungsbetrag auch nicht mit dem Argument zu stützen, der Zuschuss sei arbeitgeberseitig durch die Sozialversicherungersparnis gespeist

und im Rahmen der Bruttovergütung als Sonderzahlung erfolgt.

Dem steht entgegen, dass der Arbeitnehmer Entgelt lediglich in Höhe des Bruttomonatsgehaltes einschließlich der Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung, nicht jedoch in Höhe des Gesamtbetrages aus Arbeitsentgelt zuzüglich der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung im Sinne des § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG beanspruchen kann. Der arbeitnehmerische Entgeltanspruch bemisst sich nach dem Arbeitnehmerbrutto und nicht nach dem durch Hinzuziehung der Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung sich ergebenden Arbeitgeberbrutto.

- 4.) Ebenso wenig verfängt das Argument des Beklagten, der Zusage einer Arbeitgeberleistung würde bereits der erforderliche Verpflichtungs- bzw. Rechtsbindungswille des Arbeitgebers fehlen, weil der arbeitgeberseitige Entgeltzuschuss zur Entgeltumwandlung nur dann erfolgen sollte, wenn eine Sozialversicherungsersparnis beim Arbeitgeber zu verzeichnen sei.

Dem steht entgegen, dass der Arbeitgeber sich in der Umwandlungsvereinbarung vom 26.02.2003 zumindestens solange und soweit an eine Pflicht zur Zahlung des Entgeltzuschusses binden wollte, wie hinsichtlich des Arbeitnehmers beim Arbeitgeber eine Sozialversicherungsersparnis zu verzeichnen ist. Auf eine derartige Arbeitgeberleistung hat der Arbeitnehmer jedoch keinen Anspruch; eine entsprechende Zusage des Arbeitgebers – und sei es auch nur im Rahmen tatsächlich gegebener Sozialversicherungsersparnis beim Arbeitgeber – verpflichtet den Arbeitgeber zu einer ansonsten vom Arbeitnehmer nicht zu beanspruchenden Leistung und lässt somit einen ausreichenden Verpflichtungs- und Rechtsbindungswillen durchaus erkennen.

- 5.) Einer Aufspaltung des Gesamtversorgungsbetrages in Entgeltumwandlung und arbeitgeberfinanzierten Beitrag steht auch die vom Beklagten angeführte tarifliche Regelungslage nicht entgegen. Die Parteien haben in der mündlichen Verhandlung vom 18.06.2013 unstrittig gestellt, dass auf das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers T... keinerlei tarifliche Regelungen Anwendung finden.

- 6.) Der Kläger handelt auch nicht treuwidrig, wenn er mit der vorliegenden Klage Auskunft auf der Basis der reinen Entgeltumwandlungsbeträge unter Ausschluss der Arbeitgeberzuschüsse begehrt.

Selbst wenn der Kläger sich in der Vergangenheit bislang mit einer auf einen einheitlichen Gesamtbetrag gestützten Auskunftserteilung zufriedengegeben haben mag (was die Beklagte im Übrigen nur pauschal und unsubstantiiert behauptet), greift der Treu-missbrauchseinwand dennoch nicht ein.

Die Rechtsordnung lässt widersprüchliches Verhalten grundsätzlich zu. Die Parteien dürfen ihre Rechtsansichten ändern (Palandt/Heinrichs, Kommentar zum BGB, 72. Aufl., § 242 BGB Rn. 55 mit Hinweisen auf Rechtsprechung und Literatur). Widersprüchliches Verhalten ist aber rechtsmissbräuchlich, wenn für den anderen Teil ein Vertrauenstatbestand geschaffen worden ist. Ein vertrauensbegründendes (widersprüchliches) Verhalten (*venire contra factum proprium*) ist jedoch nur gegeben, wenn der eine Teil in Kenntnis des Gegebenseins einer Rechtsposition ersichtlich von deren Geltendmachung Abstand genommen hat und der andere Teil auf eine Fortführung hoffen durfte. Vorliegend fehlt es an jedwedem Sachvortrag des Beklagten, dass der Kläger in der Vergangenheit bewusst von der Geltendmachung einer ihm gesetzlich zustehenden Position Abstand genommen habe.

- 7.) Dem Klageanspruch steht entgegen der Auffassung des Beklagten auch nicht ein fehlendes wirtschaftliches Interesse entgegen. Bei Vorliegen eines gesetzlichen Anspruches hat der Berechtigte freie Entscheidung über die Geltendmachung des Anspruches unabhängig von der Frage, ob dies wirtschaftlich sinnvoll sein mag oder nicht.

Nach alledem bleibt festzuhalten, dass der Beklagte durch die bislang erteilten Auskünfte den Anspruch des Klägers nach § 11 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG nicht erfüllt hat. Der Kläger hat vielmehr weiterhin einen Anspruch auf Auskunftserteilung auf der Basis der insgesamt gezahlten Entgeltumwandlungsbeträge ausschließlich der arbeitgeberischen Entgeltzuschüsse nach dem Anhang zum Leistungsplan. Der Klage war daher vollumfänglich stattzugeben.

-----

- 22 -

**C)****I.**

Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 91 ZPO.

**II.**

Der Wert des Streitgegenstandes war nach §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 3 ZPO in Höhe von € 4.000,-- zu schätzen.

Bei der Festsetzung des Rechtsmittelstreitwertes für Auskunftsansprüche ist zu unterscheiden: Für die klagende Partei ist ein Bruchteil des Wertes desjenigen Anspruches anzusetzen, dessen Geltendmachung vorbereitet werden soll. Der Rechtsmittelstreitwert für die zur Auskunft verurteilte beklagte Partei bemisst sich demgegenüber an dem Interesse, die Auskunft nicht erteilen zu müssen (vgl. zu alledem Thomas/Putzo, Kommentar zur ZPO, 34. Aufl., § 3 Rn. 21 ff; Baumbach/Lauterbach, Kommentar zur ZPO, 71. Aufl., Anhang zu § 3 Rn. 24 ff; BAG vom 27.05.1994 – 5 AZB 3/94 zitiert nach juris).

Vorliegend ist das Interesse des Beklagten, die Auskunft nicht erteilen zu müssen, vor dem Hintergrund seiner Einlassungen sehr hoch anzusetzen. So weist er beispielsweise darauf hin, dass im Falle einer gespaltenen Auskunftserteilung alle geleisteten PSV-Beiträge an die Arbeitgeber zurückzuerstatten wären, die aufgrund noch nicht unverfallbarer Anwartschaftsanteile finanziert durch Arbeitgeberzuschüsse zur Entgeltumwandlung von den Arbeitgebern geleistet worden seien. Die Tragweite einer solchen Entscheidung sei nicht zu qualifizieren, da Tausende von Versorgungsanwartschaften betroffen wären.

Auch in der Kammerverhandlung vom 18.06.2013 hat der Beklagte mehrfach auf die unmittelbaren und mittelbaren Konsequenzen hinsichtlich des Verwaltungsaufwandes im

Fall seiner Prozessniederlage sowie darauf hingewiesen, dass Neuberechnungen hinsichtlich vieler Tausender von Arbeitsverhältnissen erforderlich wären.

Mangels jedweder Anhaltspunkte über den konkreten zeitlichen Aufwand zur Erteilung der erforderlichen Auskünfte auch nur im Hinblick auf den Arbeitnehmer T... war der Rechtsmittelstreitwert für die Beklagte in Höhe von 4.000,- € zu schätzen.

### III.

Dessen ungeachtet war die Berufung nach § 64 Abs. 3 Nr. 1 ArbGG wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache zuzulassen. Grundsätzliche Bedeutung hat die Rechtssache schon aus dem Grund, weil die entscheidungserhebliche Rechtsfrage nach der Einbeziehung oder dem Ausschluss der arbeitgeberischen Entgeltzuschüsse für den Bezirk des LAG Nürnberg sowie darüber hinaus klärungsbedürftig ist, weil sie höchstrichterlich noch nicht beantwortet ist (hierzu Natter/Gross, Kommentar zum ArbGG, § 64 Rn. 22 mit Hinweisen auf Rechtsprechung und Literatur.

-----

### **Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen dieses Urteil kann die Beklagte Berufung einlegen.

Die Berufung muss innerhalb einer Notfrist von einem Monat ab Zustellung dieses Urteils schriftlich beim

**Landesarbeitsgericht Nürnberg  
Roonstraße 20  
90429 Nürnberg**

eingelegt werden.

Die Berufung muss innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils schriftlich begründet werden.

Die Berufungsschrift und die Berufungsbegründungsschrift müssen jeweils von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein. Sie können auch von dem Bevollmächtigten einer Gewerkschaft, eines Arbeitgeberverbandes oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände unterzeichnet werden, wenn sie für ein Mitglied eines solchen Verbandes oder Zusammenschlusses oder für den Verband oder den Zusammenschluss selbst eingelegt wird.

Mitglieder der genannten Verbände können sich auch durch den Bevollmächtigten eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

Der Vorsitzende:

Dr. Hein  
Richter am Arbeitsgericht