

infobrief 5/06

Montag, 3. April 2006 / AT

Stichwörter

betriebliche Altersvorsorge, gezillmerte Tarife, Stornokosten bei Beitragsfreistellung, Haftung, Bedeutung von wissenschaftlichen Äußerungen der zuständigen Richter am Bundesgericht

A Sachverhalt

Anlässlich eines Aufsatzes des Richters Reinecke vom Bundesarbeitsgericht zum Problem von Informationspflichten des Arbeitgebers gegenüber den Arbeitnehmern bei der Entgeltumwandlung (Der Betrieb 2006, 555 vom 10.3.2006) wurde die Frage aufgeworfen, inwieweit der Arbeitnehmer bei gezillmerten Tarifen im Fall einer vorzeitiger Kündigung einen Anspruch auf Ausgleich der Differenz zu ungezillmerten Tarifen hat sowie bei Stornoabzügen im Fall einer Beitragsfreistellung Ansprüche geltend machen kann.

Zudem geht es um die Frage, wie eine Aussage eines amtierenden Bundesrichters, der als Vorsitzender des 3. Senats beim Bundesarbeitsgericht für Fragen der betrieblichen Altersvorsorge zuständig ist und damit maßgeblich an zukünftigen höchstrichterlichen Entscheidungen beteiligt sein wird, zu werten ist.

B Stellungnahme

B.I Diskutierte Pflichten des Arbeitgebers

Der vorsitzende Richter des 3. Senats des Bundesarbeitsgerichts, Herr Reinecke, diskutiert die Rolle des Arbeitgebers bei der **Auswahl von Produkten** der betrieblichen Altersvorsorge und geht davon aus, dass der Arbeitgeber eine Pflicht dabei hat, „die Interessen des Arbeitgebers zu wahren.“ Er relativiert dieses durch seine Aussage, dass diese Pflicht gegenüber allen betroffenen Arbeitnehmern besteht und nicht gegenüber dem Einzelnen und endet damit, dass der Arbeitgeber zumindest „keine sachfremden Kriterien zugrunde legen darf“. Diese Pflichten dürften nach seinen Ausführungen jedoch nicht überspannt werden.

Reinecke diskutiert darüber hinaus eine **Aufklärungspflicht** des Arbeitgebers bezüglich

- eines Anspruchs auf Entgeltumwandlung,
- der fehlende Vererblichkeit bei betrieblicher Altersvorsorge,

- der Auswirkung einer betrieblichen Altersversorgung auf gesetzliche Rente (niedrigere Beitragszahlungen in das gesetzliche Rentensystem führen zu niedrigeren Ansprüchen aus der gesetzlichen Rentenversicherung) und
- dem Ausscheiden einer Riester-Förderung bei der Direktzusage und Unterstützungskassen.

Außerdem geht Reinecke auf die Frage ein, inwieweit bei der betrieblichen Altersvorsorge der Arbeitnehmer ein Widerrufsrecht gem. § 312 BGB hat, lehnt jedoch ein Widerrufsrecht gem. § 312 BGB im Endeffekt ab.

B.II Rechtliche Grundsätze

Im Folgenden werden kurz mögliche Anspruchsgrundlagen und gesetzliche Regelungen angesprochen, die in derartigen Fällen von Bedeutung sind und in dem Artikel von Reinecke erwähnt werden.

B.II.a Anwendbarkeit des AGB-Rechts

Schon bei Bestehen des AGB-Gesetzes, welches in § 23 Abs. 1 AGBG die Anwendung auf Arbeitsverträge ausschloss, war eine analoge Anwendung z.B. bei überraschenden Klauseln anerkannt (Ulmer/Brandner/Hensen AGB-Kommentar, 9. Aufl., § 23 Rz. 4a). Mit der Schuldrechtsmodernisierung wurde innerhalb der AGB-Regeln in §§ 305 ff. BGB für das Arbeitsrecht eine Öffnungsklausel vorgesehen. § 310 Abs. 4 BGB berücksichtigt dabei die Besonderheiten von Arbeitsverträgen. Insbesondere ist danach die Inhaltskontrolle durch § 307 Abs. 1 nicht auf Tarifverträge etc. anzuwenden, soweit die Regelungen im Arbeitsvertrag davon nicht abweichen. Auch für die einzelnen Durchführungswege der Entgeltumwandlung gibt es keine produktspezifische Ausnahmen von den AGB-Regelungen, insbesondere gelten sie auch für Versicherungsverträge (Prölls/Martin VVG-Kommentar, 26. Aufl. Vorbem. I, Rz. 18, 22, 45 ff.). Grundsätzlich sind damit die AGB-Regelungen auf Entgeltvereinbarungen anwendbar (Palandt, 65. Aufl., § 310 Rz. 51; Einf. v. § 611, Rz. 75c), insbesondere auch die Inhaltskontrolle gem. § 307 BGB, soweit die Regelung nicht direkt auf Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder eine öffentlich rechtliche Dienstvereinbarung basiert.

B.II.b Fürsorgepflicht

Schwintowski vertritt die Ansicht, dass ein Arbeitgeber auch ungezillmerte Tarife vorhalten muss, und leitet dieses aus der arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht her (Rüffert/Schwintowski Anmerkung zum Urteil des ArbG Stuttgart VuR 2005, 349 (359), Schwintowski aba 2004, 242 ff.).

Auch Reinecke (DB 2006, 555 (557)) zeigt auf, dass sich aus § 241 Abs. 2 BGB – früher § 242 BGB – eine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers für seinen Arbeitnehmer ableiten lässt. Damit be-

kommt § 241 Abs. 2 BGB eine besondere Bedeutung, deren Dimension erst in Zukunft absehbar sein wird, weil sie als Generalklausel einen erheblichen Auslegungsspielraum beinhaltet.

B.II.c Gesetzliche Informationspflichten

Soweit gesetzliche Informationspflichten bestehen, sind diese einzuhalten. Das für die betriebliche Altersversorgung geschaffene Informationsmodell ist auf verschiedene Gesetze verteilt und nicht in sich kongruent, wie die folgende Übersicht zeigt:

Verpflichteter	Versicherungsunternehmen	Versicherer	Arbeitgeber oder Versorgungsträger	Arbeitgeber
Grundlage	§ 10a Abs. 1, S. 3 VAG i.V.m. Anlage D Teil III VAG gegenüber	§ 5a Abs. 1 S. 1 VVG i.V.m. § 10 VAG	§ 4a BetrAVG	§ 2 Abs. 1 S.2 Nr. 6 NachwG
Adressat	Versorgungsanwärter / Versorgungsempfänger (Arbeitnehmer)	Versicherungsnehmer	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer
Inhalt	Vorvertragliche, jährliche und auf Anfrage zu erteilende Informationen	Versicherungsbedingungen und Verbraucherinformation	Vertragsbegleitende Information: Höhe der unverfallbaren Anwartschaft und Übertragungswert	Höhe und Zusammensetzung des Arbeitsentgelts
Vertragsart	Lebensversicherungen (Direktversicherungen) und Pensionskassen	Versicherungen	Betriebliche Altersvorsorge	Arbeitsverträge
Ausnahmen		Nicht auf Pensionskassen anwendbar: § 5a Abs. 1 S. 3 VAG	Nur bei berechtigtem Interesse des Arbeitnehmers	Nicht bei Verträgen mit Aushilfen bis zu einem Monat Dauer

Informationen benötigt sowohl der Arbeitgeber bei der Auswahl der Produkte und der Durchführungswege, die er den Arbeitnehmern anbieten will, als auch in Bezug auf die Auswirkungen auf das Unternehmen selbst. Der Arbeitnehmer schließlich benötigt alle entscheidungsrelevanten Informationen, bevor er eine Entscheidung getroffen hat. Schon der Zeitpunkt ist nicht eindeutig in Anlage III zum VAG geregelt, weil es dort nur heißt, dass die Informationen zum „Beginn des Versorgungsverhältnisses“ erteilt werden müssen. Damit sind schon die gesetzlichen Vorgaben uneinheitlich und ungenau formuliert und orientieren sich nicht konsequent an dem Informationsbedürfnis der Arbeitnehmer, rechtzeitig vor ihrer Entscheidung umfassend informiert zu werden. Das BetrAVG kennt bis auf die neu geschaffene Regelung in § 4a BetrAVG keine gesetzlich normierten Informationspflichten.

B.II.d Aufklärungspflichten

Aufklärungspflichten leiten sich aus einer Nebenpflicht aus den allgemeinen Grundsätzen gem. § 280 Abs. 1 i.V.m. § 241 Abs. 2 BGB bzw. aus einer vorvertraglichen Pflicht gem. § 311 Abs. 2 BGB i.V.m. 280 Abs. 1, 241 Abs. 2 BGB her. Daher können Aufklärungspflichten nicht an sich ausgeschlossen werden. Aufklärungspflichten wurden vor allem durch die Rechtsprechung auf Grundlage einer schuldhaften Nebenpflichtverletzung hergeleitet, die vom Prinzip her nur in Ausnahmefällen besteht, sich für bestimmte Situationen aber, besonders bei starkem Informa-

tionsgefälle und offensichtlicher Unwissenheit einer Vertragspartei, zum Regelfall entwickelt haben. Vom Grundsatz her ist die Rechtsprechung zur Aufklärungspflichtverletzung auf Vereinbarungen zur betrieblichen Altersvorsorge heranzuziehen (ebenso Reinecke DB 2006, 561), insbesondere die Rechtsprechung zum Bereich Finanzdienstleistungen. Im Detail lassen sich aber keine verlässlichen Aussagen darüber abgeben, wie sich die Rechtsprechung in diesem Bereich in Zukunft entwickeln wird und wann eine Aufklärungspflichtverletzung angenommen wird.

B.III Beratungspflichten

Beratungspflichten bestehen im Gegensatz zu Aufklärungspflichten nicht von sich aus als Nebenpflicht, sondern nur, soweit es zu einem eigenständigen Beratungsvertrag kommt. In der Regel wird ein Beratungsvertrag angenommen, soweit der Arbeitnehmer um Rat fragt und sich der Arbeitgeber oder Versicherer bzw. Makler oder Vertreter auf die Beratung einlässt – konkludenter Vertragsschluss. Wegen der hohen Haftungsrisiken werden die Beteiligten in den einschlägigen Zeitschriften davor ausdrücklich gewarnt, eine Beratungsleistung anzubieten oder sich auf eine Beratung einzulassen und diese aufgrund des Haftungsrisikos Fachleuten zu überlassen.

Der Einkauf externer Beratungsleistung ist für den Arbeitgeber teuer und wird daher aus Kostengründen oft gescheut. Dieses führt dazu, dass die meisten Arbeitnehmer nicht zur betrieblichen Altersvorsorge beraten werden. Untersuchungen, die dem Institut für Finanzdienstleistungen vorliegen, haben gezeigt, dass in kleineren bis mittleren Betrieben aufgrund der prekären Informationssituation viele Arbeitnehmer das Angebot des Arbeitgebers auf Entgeltumwandlung nicht wahrnehmen.

B.IV Die Bewertungen des amtierenden BAG-Richters Reinecke

B.IV.a Der Artikel von Reinecke in DB 2006, 555 ff.

Der Artikel von Reinecke arbeitet zu einem gefestigten Grundsatz der Rechtsprechung in Bezug auf die betriebliche Altersvorsorge insbesondere die Entgeltumwandlung auf und nimmt zu einer anderen Stellung zu Sachverhalten, die von Bundesgerichten bisher nicht entschieden worden sind. Insbesondere bewertet er ausdrücklich die oben genannten Entscheidungen des ArbG Stuttgart (rechtskräftig) und des LG Stuttgart. Damit unterstützt er ausdrücklich verbraucher- bzw. arbeitnehmerfreundliche Urteile unterer Gerichte, was aus Verbrauchersicht inhaltlich zu unterstützen ist.

B.IV.a.1 Unzulässigkeit gezillmerter Tarife bei der Entgeltumwandlung

Reinecke spricht sich – durch den Zusatz „m.E.“ persönlich – für die Unzulässigkeit von gezillmernten Tarifen aus, leitet dieses aus einem Verstoß gegen § 307 BGB (unangemessene Be-

nachteiligung“) her und verweist ausdrücklich auf die Entscheidung des LG Stuttgart in VuR 2005, 343. Damit trägt er die Entscheidung des LG Stuttgart, so dass trotz fehlender höchstrichterlichem Urteil nun das „Urteil“ des Vorsitzenden in Form eines Artikels vorliegt, dass derartige Vereinbarungen unwirksam sind. Er sieht darin zudem einen Verstoß gegen das „Gebot der Wertgleichheit“, dass sich aus § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG ergibt. Wertgleichheit richtet sich danach nicht nur auf die Auszahlung am Ende der Laufzeit, sondern das „auch während des Anwartschaftsstadiums Geltung beansprucht“ (Reinecke DB 2006, 562).

B.IV.a.2 Unzulässigkeit von Stornoabschlägen

Reinecke hält die Entscheidung des ArbG Stuttgart zu Stornoabschlägen „im Ergebnis“ für richtig und begründet dieses zudem mit der Intention des Gesetzgebers.

B.IV.b Rückschlüsse für Arbeitnehmer/Verbraucher

Aufgrund des Artikels von Reinecke ist einem Verbraucher nur zu empfehlen, gegen derartige Klauseln in Zukunft gerichtlich vorzugehen. Es ist davon auszugehen, dass aufgrund der Äußerung des zuständigen BAG-Richters auch untere Gerichte der Meinung von Reinecke folgen werden. Der Artikel unterstreicht ausdrücklich die Position des Autors als zuständiger BAG-Richter und damit seine wegweisende Funktion für die unteren Arbeitsgerichte. Die Chancen eines Prozessgewinns vor einem Arbeitsgericht steigen dadurch erheblich.

B.IV.c Das Problem öffentlicher Äußerungen von Richtern höchster Gerichte an sich

Die Äußerungen des BAG-Richters sind vor dem Hintergrund der Entscheidung des ArbG Stuttgart (Urt. v. 17.1.2005, Az. 19 Ca 3152/04, siehe VuR 2005, 348 ff. mit Anmerkung Ruffert/Schwintowski) und des LG Stuttgarts (VuR 2005, 343) zu sehen. Im erstgenannten Fall hatte der Arbeitgeber als Beklagter die Berufung zurückgenommen. Eine typische Strategie von Unternehmen ist es zudem, negative Grundsatzurteile möglichst zu vermeiden. Die arbeitsgerichtliche Entscheidung erreichte daher das Bundesarbeitsgericht nicht. Der Vorsitzende des zuständigen Senats hat nun doch in Form eines Aufsatzes Stellung genommen. Die derzeitige Entwicklung lässt sich wie folgt beschreiben:

1. Richter nehmen ihre eigene höchstrichterliche Rechtsprechung in Form von Aufsätzen vorweg. So veröffentlicht Herr Nobbe, inzwischen Vorsitzender des elften Zivilrechtssenats des Bundesgerichtshofes, regelmäßig Aufsätze zum Bankenrecht und kommentiert die eigene Rechtsprechung in dem Buch „Bankrecht - Aktuelle höchst- und obergerichtliche Rechtsprechung“, das bald in zweiter Auflage erscheinen soll. Bei einem RWS-Seminar zum höchstrichterlichen Insolvenzrecht kommentiert u.a. Godehard Kayser „als Mitglied des u. a. für das Insolvenzrecht zuständigen IX. Zivilsenats des Bundesgerichtshofs“ seine eigene Rechtsprechung.

2. Anbieter können nicht mehr höchstrichterliche Positionen umgehen, indem sie sich vergleichen, Berufungen zurücknehmen oder bei für sie negativen erstinstanzlichen Urteilen nicht in Berufung gehen.
3. Die Grenzen zwischen wissenschaftlicher Meinungsäußerung und (höchst-)richterlicher Rechtsprechung verschwimmt zunehmend. Eine Zurückhaltung der unabhängigen Richter, Entscheidungen oder persönliche Meinungen auf Tagungen oder in Aufsätzen zu äußern, gibt es kaum noch. Zum einen aufgrund der nichtfinanziellen Anreize, weil die Meinung in Zeitschriften, auf Tagungen und Veranstaltungen aufgrund ihres Gewichts in der Rechtsprechung besonders gefragt ist. Zum anderen natürlich auch aufgrund finanzieller Anreize, die Veröffentlichungen und Teilnahmen an Veranstaltungen bieten.

Ein Publikations- und Teilnahmeverbot an Veranstaltungen für Richter gibt es grundsätzlich nicht. Das Verhalten der Richter wird durch die Rechtsprechung der eigenen Kollegen begünstigt, die eine rein wissenschaftliche Äußerung in der Literatur nicht als Befangenheitsgrund ansehen (BVerfG NJW 2001, 1482; Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann Zivilprozessordnung 64. Aufl., § 42 Rz. 57 sowie Rz. 44). Nur wenn ein Richter sich zu einem laufenden Verfahren äußert, an dem er selbst unmittelbar beteiligt ist wird dieses anders gesehen. Obwohl das Risiko, dass einem Befangenheitsantrag wegen vorheriger einschlägiger Äußerungen in der Literatur oder auf Veranstaltungen stattgegeben wird, dadurch sehr gering ist, ist der Gedanke der Befangenheit aufgrund der Tatsache, dass sich ein Richter, der sich zu einem Thema schon einmal in der Literatur oder auf Veranstaltungen geäußert hat, nicht mehr unbefangen über einen Sachverhalt entscheiden kann, weil er sich im Vorfeld öffentlich festgelegt hat und seine Glaubwürdigkeit und Reputation bei einer gegenteiligen Entscheidung leiden könnte, nicht an sich abwegig.

Denn soweit sich ein Vorsitzender der zuständigen Kammer eines höchsten Gerichts zu dem Thema in der Literatur schon einmal geäußert hat, ist dieses zwar ebenso wenig bindend wie die höchstrichterliche Rechtsprechung selbst, weil Richter an sich gem. Art. 97 Abs. 1 GG nicht weisungsgebunden und nur dem Gesetz unterworfen sind. Eine klare öffentliche Stellungnahme, eine bestimmte Rechtsauffassung zu vertreten - und damit voraussichtlich anders lautende Urteile in der Revision aufzuheben - hat somit Signalcharakter für die unteren Gerichte. Es ersetzt damit für die Praxis die Lücken höchstrichterlicher Rechtsprechung. Man kann sie daher auch als „**sekundäre Rechtsprechung**“ bezeichnen. Dieses beschleunigt die Rechtsfindung, denn der Weg durch die Instanzen ist langwierig, so dass in der Zwischenzeit Rechtsunsicherheit herrscht. Es besteht daher ein verständliches Interesse aus ökonomischer, gesellschaftspolitischer und juristischer Sicht, bei auftauchenden juristischen Fragen Klarheit über die zu erwartende Rechtsprechung zu erhalten und nicht über Jahre auf eine höchstrichterliche Entscheidung warten zu müssen. Bedenklich ist es dann, wenn diese sekundäre Rechtsprechung nicht in Form von Publikationen erscheint und damit in juristischen Bibliotheken öffentlich einsehbar ist, sondern auf Veranstaltungen geäußert wird, die 1000 € bis 2000 € kosten und damit nur einem begrenzten zahlungskräftigen Publikum zugänglich gemacht werden.

C Fazit

Es ist aufgrund der **Äußerungen vom BAG-Richter Reinecke** davon auszugehen, dass hohe Stornokosten, die über eine Kostenpauschale für den Aufwand der Abwicklung hinausgehen sowie gezillmerte Tarife bei der Entgeltumwandlung beim Bundesarbeitsgericht für unwirksam erklärt werden. Dieses gilt aufgrund der wegweisenden Funktion von Äußerungen des Vorsitzenden eines in der Sache zuständigen Senats des Bundesarbeitsgerichts auch für die unteren Arbeitsgerichte, die aber vom Grundsatz her weder an die Äußerung an sich noch an höchstinstanzliche Urteile an sich gebunden sind, so dass weiterhin ein Prozessrisiko, wenn auch in geringerer Form, besteht.

Ob die Zivilsenate ebenso entscheiden, bleibt dahin gestellt. Mögliche Lösungen für die Gerichte bestehen über eine Unwirksamkeit der Klauseln über das Transparenzgebot oder über eine unangemessene Benachteiligung gem. § 307 BGB sowie über das Institut der Aufklärungspflichten, die nur bei unterlassener Aufklärung bestehen würden sowie über einen Beratungsvertrag. Die Rechtsfolgen und Auswirkungen für die Praxis sind unterschiedlich. Insbesondere verjähren Schadensersatzansprüche bei Aufklärungspflichten, während die Unwirksamkeit von einzelnen Klauseln für die gesamte Vertragsdauer fortbesteht.

Es bestehen in derartigen Fällen grundsätzlich **Ansprüche** gegenüber dem Versicherungsunternehmen als auch gegenüber dem Arbeitgeber. Die Ansprüche sind nicht deckungsgleich, denn die Anspruchsgrundlagen beziehen sich zum Teil auf verschiedene Anspruchsgegner. Die Entscheidung, gegenüber wem man als Arbeitnehmer/Verbraucher Ansprüche anmeldet, ist dazu eine taktische Frage. Da die Klauseln von den Versicherern auf den Markt gebracht wurden und verwendet werden, erscheint es im Zweifel sinnvoller, gegen den Verwender der Klauseln vorzugehen als gegen den Arbeitgeber, der in der Regel keinen Einfluss auf die Verwendung der Klauseln hatte. Will man den Artikel von Reinecke nutzen, spricht das für eine Geltendmachung möglicher Ansprüche vor dem Arbeitsgericht gegenüber dem Arbeitgeber.

Ansprüche im Einzelnen:

Die **Unwirksamkeit von Klauseln** zu Stornoabzügen und gezillmerten Tarifen lässt sich sowohl vor den Zivilgerichten gegenüber dem Versicherer geltend machen als auch vor den Arbeitsgerichten gegenüber dem Arbeitgeber.

Der Nachweis, dass der Arbeitgeber **sachfremde Erwägungen** bei der Auswahl eines Produktes zugrunde gelegt hat, wird schwer zu erbringen sein. Der Arbeitgeber muss, soweit er die gesetzlichen Vorgaben einhält, nicht das optimalste, günstigste oder renditeträchtigste Produkt auswählen, sondern es reicht, dass er ein in Betracht kommendes Produkt den Arbeitnehmern anbietet. Die Ausweitung der Zusammenarbeit mit bestehenden Vertragspartnern des Unternehmens bei der Einführung einer Entgeltumwandlung an sich wird als Argument nicht ausreichen. Ebenso wenig, dass der angebotene Durchführungsweg von Arbeitgebern auch nach unternehmenspolitischen Erwägungen gewählt wird.

Bei einer Verletzung von Informations-, Aufklärungs- oder Beratungspflichten können grundsätzlich **Schadensersatzansprüche** der Arbeitnehmer/Verbraucher entstehen. Die Verletzung kann sich aus einer unterlassen, einer unrichtigen oder unvollständigen Information bzw. aus einer nicht rechtzeitigen Information ergeben.

Mittlerweile ist das **Übertragungsabkommen** für Pensionskassen und Direktversicherungen von 100 Versicherern unterzeichnet worden (siehe www.gdv.de). Inwieweit bei einer Übertragung in Zukunft ein Schaden bei einem Wechsel entsteht, muss im Einzelfall beurteilt werden. Unabhängig davon wird es jedoch weiterhin Fallkonstellationen geben – Arbeitslosigkeit, Reduzierung der Beiträge, Beitragsfreistellung, Wechsel in den öffentlichen Dienst etc. – in denen ein Schaden durch gezillmerte Tarife und Stornogebühren entsteht, weil das Übertragungsabkommen keine Anwendung findet oder es trotz Übertragungsabkommen zu einem Schaden bzw. Benachteiligung bei dem Verbraucher/Arbeitnehmer kommt.

Schlussfolgerungen für bestehende und neu abgeschlossene Verträge:

Individueller Anspruch: Soweit die Unwirksamkeit derartiger Klauseln festgestellt würde, kann der Vertrag auch ohne die Klauseln weiter bestehen. Für den, der die Zahlungen bis zum geplanten Ende durchhält, ändern sich höchstens die jährlichen Mitteilungen, nicht aber die Ablaufleistung, die mit dem ungezillmerter Tarife in diesem Fall identisch ist. In allen anderen Fällen wie einer Beitragsfreistellung, der Reduzierung der Einzahlungen oder einer Übertragung müssen die Anbieter entsprechend neu kalkulieren. Erfolgt dieses nicht, kann ein Schadensersatz geltend gemacht werden. Bei Schadensersatzklagen wird üblicherweise eine Stufenklage eingereicht, in der zuerst auf Auskunft geklagt wird, um im Anschluss den Schaden geltend machen zu können.

Es ist den Verbraucherzentralen zu empfehlen, für die Verträge in diesem Fall den Verbrauchern einen kurzen Check anzubieten, ob ihre Verträge davon betroffen sind, wie sie sich verhalten sollen und in welchen Fällen sie etwas tun müssen, um ihre Ansprüche in Zukunft nicht zu verlieren.

Kollektive Ansprüche: Die Anbieter könnten abgemahnt werden, derartige Klauseln in Zukunft zu verwenden. Eine Pflicht zur kollektiven Umstellung der Altverträge kennt das Bürgerliche Gesetzbuch gem. § 305 ff. BGB nicht. Inwieweit ein Treuhänderverfahren nach dem VVG in Betracht kommt, wurde in dieser Stellungnahme nicht geprüft. Es ist davon auszugehen, dass die Verträge auch ohne ein derartiges Verfahren weiter bestehen bleiben können.

Aufgrund der unsicheren Rechtslage ist **Arbeitgebern** ab jetzt auf jeden Fall davon abzuraten, ihren Arbeitnehmern Verträge mit gezillmerten Tarifen und hohen Stornoklauseln in Zukunft anzubieten.