

22. Nov. 1963

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Nein

154

Gesetz: BGB §§ 611 Öffentlicher Dienst, 276, 278, 166, 254,
823; TVG § 7

Leitsätze:

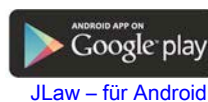
1. Unterläßt es der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes schuldhaft, seine Arbeitnehmer auf die zu ihren Gunsten bestehenden Versorgungsmöglichkeiten hinzuweisen, dann ist er zum Schadenersatz verpflichtet.
2. Der Arbeitgeber genügt seiner Fürsorgepflicht, wenn er neue Tarifbestimmungen über Fragen der Altersversorgung allen davon betroffenen Arbeitnehmern im Wortlaut zuleitet. Bei Arbeitnehmern auswärtiger Dienststellen genügt die Versendung durch die Post. Für den Zugang braucht der Arbeitgeber in diesem Falle nicht einzustehen.
3. Der Arbeitnehmer muß sich gemäß § 254 BGB anrechnen lassen, wenn er nichts getan hat, sich über die einschlägigen Tarifbestimmungen zu unterrichten.
4. Die Verletzung der Auslagepflicht gemäß § 7 TVG kann – wenn überhaupt – nur dann zu Schadenersatzansprüchen des Arbeitnehmers führen, wenn er die Bekanntgabe des Tarifvertrags verlangt, der Arbeitgeber diese aber abgelehnt hat.

Aktenzeichen: 1 AZR 17/63

Urteil des BAG vom 22. November 1963 LAG Düsseldorf



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 22. November 1963

gez. Henkelmann,

Regierungssekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 22. November 1963 durch die Bundesrichter Dr. Schröder, Wichmann und Dr. Gröninger sowie die Bundesarbeitsrichter Kettner und Hirschmann für Recht erkannt:

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 27. September 1962 - 5 Sa 3/62 - aufgehoben.

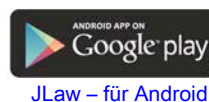
Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



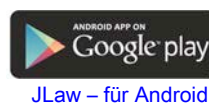
Tatbestand:

Die Klägerin war als Verwaltungsangestellte bei der ärztlichen Untersuchungsstelle E der Beklagten, die ihre Hauptverwaltung in D hat, beschäftigt. Für das Arbeitsverhältnis galten kraft einzelvertraglicher Vereinbarung die Tarifordnungen des öffentlichen Dienstes und ihre Änderungen jeweils vom Tage des Inkrafttretens an. Seit ihrem Eintritt bei der Beklagten im Jahre 1954 war die Klägerin in der Angestelltenversicherung höher versichert.

Durch den Tarifvertrag vom 17. September 1956 (im folgenden: Tarifvertrag) wurde für die Angestellten der Landesversicherungsanstalten und damit auch für die Klägerin die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung gemäß § 16 der Allgemeinen Tarifordnung für die Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes (ATO) neu geregelt. Diese Angestellten erhielten die Möglichkeit, durch einen bis zum 31. Dezember 1956 zu stellenden Antrag anstatt der Höherversicherung die Zusatzversicherung bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) zu wählen. Hiervon unterrichtete die Beklagte ihre Bediensteten durch das Rundschreiben an sämtliche Dienststellen vom 13. November 1956. In dem Rundschreiben war die neue Sach- und Rechtslage ausführlich dargestellt, und es war den einzelnen Dienststellen zur Pflicht gemacht, den in Abschrift beigefügten Tarifvertrag allen in Frage kommenden Bediensteten bekanntzugeben und die Kenntnisnahme unterschriftlich bestätigen zu lassen.

Die Arbeitnehmer in der Dienststelle der Klägerin, insbesondere diese selbst, erhielten das Rundschreiben nicht zur Kenntnisnahme. Es war auch später unter den abgehefteten Vorgängen dieser Dienststelle nicht zu finden. Dagegen ging bei dieser das folgende, ebenfalls an sämtliche Dienststellen gerichtete Rundschreiben der Beklagten vom 11. Dezember 1956 ein:

"Im Nachgang zu dem Tarifvertrag vom 17.9.1956 betreffend zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung werden anbei die Satzungen der VBL. mit der



Bitte um umgehende Bekanntgabe durch Umlauf bei den in Betracht kommenden Dienststellenangehörigen übersandt." 154

Dieses Rundschreiben wurde bei der Dienststelle der Klägerin zwar von dem Leiter der Dienststelle abgezeichnet, aber nicht bei den in Betracht kommenden Arbeitnehmern, insbesondere nicht bei der Klägerin, in Umlauf gebracht. Erst im Jahre 1959 erfuhr die Klägerin von dem Inhalt des Tarifvertrags. Ihre Versuche, in die Zusatzversicherung der VBL aufgenommen zu werden, waren vergeblich.

Die Klägerin meint, die Beklagte müsse ihr den durch die Nichtaufnahme in die VBL in der Zukunft, nämlich im Versorgungsfall, entstehenden Schaden ersetzen. Sie hat die vorliegende Klage erhoben mit dem Antrag

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, ihr den Schaden zu ersetzen, der ihr dadurch entstehen wird, daß sie wegen des Nichtbeitritts zur Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) aus der freiwilligen Höherversicherung in der Angestelltenversicherung geringere Leistungen im Verhältnis zu denen der VBL erhalten wird.

Das Arbeitsgericht hat der Klage durch Versäumnisurteil stattgegeben und dieses durch sein Schlußurteil aufrechterhalten. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit der Revision erstrebt die Klägerin die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Schlußurteiles, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Dem Landesarbeitsgericht, welches eine Schadenersatzpflicht der Beklagten sowohl aus Vertragsverletzung als auch aus unerlaubter Handlung (Verletzung eines Schutzgesetzes) verneint hat, sind bei der Feststellung des Sachverhalts und bei der rechtlichen Würdigung Fehler unterlaufen, die die Aufhebung des angefochtenen Urteiles und die Zurückweisung der Sache erforderlich machen.



1. Es ist zwar nicht zu beanstanden, daß das Landesarbeitsgericht aus der Bestimmung des Einzelarbeitsvertrags, künftige Änderungen des in Bezug genommenen Tarifwerks sollten vom Tage ihres Inkrafttretens an auch für die Vertragsparteien gelten, nicht eine Verpflichtung der Beklagten hergeleitet hat, die Klägerin über solche Änderungen zu unterrichten. Es handelt sich bei dieser Vertragsbestimmung um eine Abrede über den Inhalt des Arbeitsvertrags, die für sich allein eine zusätzliche Unterrichtungspflicht nicht begründet. Insofern ist der Auslegung des Landesarbeitsgerichts ohne weiteres zu folgen, auch wenn die genannte Vertragsbestimmung sich als typische Vertragsabrede darstellt und deshalb die Auslegung der Vorinstanz in vollem Umfang durch das Revisionsgericht nachgeprüft werden kann.

2. Dem Landesarbeitsgericht ist auch darin zu folgen, daß der Beklagten eine Verletzung des Tarifvertrags vom 17. September 1956 nicht vorzuwerfen ist. Dies wäre nur dann der Fall, wenn die Klägerin aus dem Tarifvertrag gegen die Beklagte einen unmittelbaren Anspruch auf Versicherung bei der VBL erlangt und die Beklagte diesen Anspruch nicht erfüllt hätte. Nach § 3 Buchst. c des Tarifvertrags war aber den Angestellten ein Wahlrecht zwischen der Höherversicherung in der Angestelltenversicherung und der Zusatzversicherung bei der VBL eingeräumt. Nur diejenigen Angestellten waren bei der VBL zu versichern, die bis zum 31. Dezember 1956 einen dahin gehenden Antrag stellten. Die Klägerin hat einen solchen Antrag nicht gestellt.

3. Nach den den Senat bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat im Dienstbereich der Beklagten eine Übung, aus der eine Verpflichtung der Beklagten zur Unterrichtung ihrer Arbeitnehmer über die einschlägigen Tarifverträge hergeleitet werden könnte, nicht bestanden, so daß auch hieraus ein Schadenersatzanspruch der Klägerin nicht begründet werden kann.

4. Wohl aber hätte das Landesarbeitsgericht umfassender, als es dies getan hat, die allgemeine Fürsorgepflicht der Beklagten in Betracht ziehen und feststellen müssen, ob die Beklagte hiergegen verstoßen hat. Dazu gilt folgendes:



- a) Der Senat hat in seinem Urteil vom 24. Mai 1963 (AP Nr. 5 zu § 611 BGB Öffentlicher Dienst im Anschluß an BAG 3, 253 258 = AP Nr. 16 zu § 3 TO.A unter III der Gründe) den allgemeinen Grundsatz aufgestellt, daß der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes kraft der ihm obliegenden Fürsorgepflicht gehalten ist, den Arbeitnehmer auf die zu seinen Gunsten bestehenden Versorgungsmöglichkeiten hinzuweisen. Hieran hält der Senat fest. Es folgt daraus, daß der Arbeitgeber bei schuldhafter Verletzung dieser Pflicht nach den Grundsätzen der Haftung bei positiver Vertragsverletzung dem Arbeitnehmer zum Schadenersatz verpflichtet ist. Die Auswirkung im einzelnen bedarf angesichts des vorliegenden Falles der näheren Klärung.
- b) Die Fürsorgepflicht ist als eine Grundpflicht des Arbeitgebers anerkannt (Hueck-Nipperdey, Lehrb. d. ArbR, 7. Aufl., Bd. I, § 48 I 1). Sie geht letztlich auf den in § 242 BGB niedergelegten Grundsatz von Treu und Glauben zurück. Bei ihrer Ausgestaltung im einzelnen müssen deshalb die beiderseitigen Belange gegeneinander abgewogen und es darf dem Arbeitgeber als Fürsorgemaßnahme nur das zugemutet werden, was nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der im Einzelfall gegebenen Umstände von dem Arbeitgeber erwartet werden kann. Die Fürsorgepflicht darf vor allem nicht, wie das Bundesarbeitsgericht, insbesondere sein Großer Senat, mehrfach ausgesprochen hat, übermäßig "strapaziert" werden (vgl. BAG GrSen. 10, 65 70 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG GrSen. 12, 15 19 = AP Nr. 2 zu § 611 BGB Gefährdungshaftung des Arbeitgebers; BAG AP Nr. 10 zu § 670 BGB unter 2 der Gründe). Dies gilt nicht nur bei der Heranziehung der Fürsorgepflicht als selbständiger Anspruchsgrundlage, sondern auch hinsichtlich ihres Inhaltes und Umfanges im Einzelfall.
- c) Wenn dem Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes die Pflicht auferlegt wird, seine Arbeitnehmer auf bestehende Versorgungsmöglichkeiten hinzuweisen, so darf doch nicht außer Betracht bleiben, daß es sich dabei um Möglichkeiten handelt, die in aller Regel in erster Linie im Interesse der



Arbeitnehmer geschaffen sind. Soweit es sich um tarifliche Regelungen handelt, ist deshalb sowohl bei dem Ausmaß der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers als auch bei der Frage des Mitverschuldens des Arbeitnehmers, auf die weiter unten noch einzugehen ist, zu berücksichtigen, daß der Arbeitnehmer selbst im Grundsatz in gleicher Weise wie der Arbeitgeber Gelegenheit hat, sich über den Inhalt der für sein Arbeitsverhältnis geltenden Tarifverträge zu unterrichten.

Dabei macht es keinen beachtlichen Unterschied, ob der Tarifvertrag infolge beiderseitiger Mitgliedschaft bei einer der Tarifparteien oder infolge einzelvertraglicher Vereinbarung für das Arbeitsverhältnis gilt. In beiden Fällen muß es sich der Arbeitnehmer aus seinem höchstpersönlichen Interesse an der tarifgerechten Gestaltung seiner Arbeitsbedingungen, insbesondere seiner Versorgungsregelung, angelegen sein lassen, sich von den geltenden Tarifnormen Kenntnis zu verschaffen. Ob er dazu den Weg der Mitgliedschaft bei einer Gewerkschaft beschreitet, die für eine ausführliche Unterrichtung ihrer Mitglieder auf dem einschlägigen Tarifgebiet sorgt, oder ob er als Nichtorganisierter in anderer Weise (z.B. über den Betriebs- oder Personalrat oder auf Grund des § 7 TVG über die Auslage der für den Betrieb maßgebenden Tarifverträge unmittelbar beim Arbeitgeber) die gebotenen Erkundigungen einzieht, ist letztlich seine Sache. Auf die Frage, ob die Klägerin im Zeitpunkt des Inkrafttretens des Tarifvertrages vom 17. September 1956 Gewerkschaftsmitglied gewesen ist oder nicht, und auf die in diesem Zusammenhang erhobenen Revisionsrügen kommt es deshalb nicht an.

5. Werden die soeben dargestellten Grundsätze auf den vorliegenden Fall übertragen, dann ergibt sich folgendes:

a) Wird die Regelung der Altersversorgung in Arbeitsverhältnissen des öffentlichen Dienstes, für die die jeweiligen Tarifverträge gelten, durch einen neuen Tarifvertrag geändert, dann hat der öffentliche Arbeitgeber die Pflicht, den neuen Tarifvertrag seinen davon betroffenen Arbeitnehmern zur Kenntnis zu bringen. Dazu genügt es im allgemeinen, wenn der Arbeitgeber den Tarifvertrag bei den Arbeitnehmern umlaufen läßt und nötigenfalls, z.B. bei verwickelten und



nicht für jeden verständlichen Tarifregelungen, noch eine Erläuterung gibt, was der einzelne Arbeitnehmer zu tun hat. Untersteht dem Arbeitgeber eine Reihe von Dienststellen, die nicht zusammen untergebracht sind, sondern sich an verschiedenen Orten derselben Gemeinde oder in auswärtigen Gemeinden befinden, dann reicht es regelmäßig aus, daß die nötige Zahl von Abschriften des Tarifvertrags auf dem Postweg an die außerhalb gelegenen Dienststellen geleitet, den Dienststellenleitern die Unterrichtung der Arbeitnehmer aufgetragen wird und diese hiernach handeln.

Dagegen kann vom Arbeitgeber nicht verlangt werden, daß er sich über den Zugang des Tarifvertrages bei jedem einzelnen Arbeitnehmer vergewissert. Es sind hier ähnliche Erwägungen anzustellen, wie sie im Verfahrensrecht bei der Wiedereinsetzung in den vorigen Stand eine Rolle spielen: Der Benutzer des Postweges kann sich grundsätzlich darauf verlassen, daß eine von ihm zur Post gegebene und ordnungsmäßig beschriftete Sendung in normaler Zeit beim Empfänger ankommt.

b) Nach den Feststellungen des Langesarbeitsgerichts hat es den Anschein, als ob die Beklagte anlässlich des Tarifvertrages vom 17. September 1956 durch ihr Rundschreiben vom 13. November 1956 gemäß diesen Grundsätzen verfahren wäre. Damit würde die Beklagte insoweit ihre Fürsorgepflicht erfüllt haben. Das Landesarbeitsgericht hat aber nicht geklärt, ob die Beklagte auch bei dem an die Dienststelle der Klägerin gerichteten Rundschreiben ordnungsmäßig gehandelt hat. Dabei ist dem Landesarbeitsgericht insofern ein Rechtsfehler unterlaufen, als es die Beweislast verkannt hat. Diese ergibt sich auch für den Fall der positiven Vertragsverletzung aus § 282 BGB (BAG 3, 280 [286] = AP Nr. 1 zu § 1 TVG Friedenspflicht). Deshalb hat die Beklagte, die auf Grund der Fürsorgepflicht zu einem bestimmten Verhalten verpflichtet gewesen ist, zu beweisen, daß sie ihre Verpflichtung erfüllt hat.

Das Landesarbeitsgericht hat lediglich festgestellt, die Beklagte habe das erwähnte Rundschreiben an ihre sämtlichen Dienststellen "erlassen". Wie dies im einzelnen vor

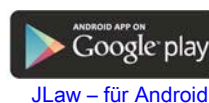


sich gegangen ist, hat das Landesarbeitsgericht offengelassen, obwohl die Klägerin Zweifel an der Ordnungsmäßigkeit der Versendung geäußert hat und von der Beklagten Beweis dafür angetreten worden ist, daß bei ihr der Postausgang aufs beste organisiert und die Dienststelle der Klägerin bei der Versendung gerade dieses Rundschreibens nicht vergessen worden sei.

Das Landesarbeitsgericht wird diese Beweise noch erheben und auf Grund der Beweisaufnahme feststellen müssen, ob die Beklagte ihre oben umschriebene Fürsorgepflicht gegenüber der Klägerin in bezug auf das Rundschreiben vom 13. November 1956 erfüllt hat. Gelingt der Beklagten der Nachweis der Absendung des Rundschreibens an die Dienststelle der Klägerin nicht, wobei allerdings unter Umständen der Beklagten die Grundsätze vom Beweis des ersten Anscheins zugute kommen können, dann geht dies zu Lasten der Beklagten. Sie ist dann im Grundsatz zum Schadenersatz verpflichtet, und es bedarf dann vor allem noch der Klärung, ob und inwieweit ein etwaiges Mitverschulden der Klägerin zu einer Minderung ihres Schadenersatzanspruches führt.

6. Unabhängig hiervon kann sich eine Schadenersatzpflicht aber auch aus den Vorgängen anlässlich des zweiten Rundschreibens vom 11. Dezember 1956 ergeben. Das Landesarbeitsgericht hat diesen Sachverhalt unvollkommen gewürdigt. Es gilt dazu folgendes:

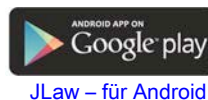
a) Das zweite Rundschreiben ist an die Dienststelle der Klägerin gelangt und von dem Dienststellenleiter zur Kenntnis genommen worden. Der Dienststellenleiter hat aus dem zweiten Rundschreiben ersehen können, daß bereits ein anderer Vorgang vorhanden gewesen sein muß, der sich mit einer aus neuester Zeit (17. September 1956) stammenden tarifvertraglichen Regelung der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Dienststellenangehörigen befaßt hatte und der so wichtig war, daß auch die Anlage des neuen Rundschreibens, nämlich die Satzung der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder, offensichtlich als Ergänzung der früheren Mitteilung bei den Dienststellenangehörigen "umgehend" in Umlauf gesetzt werden sollte.



154

Hiermit hat der Dienststellenleiter Kenntnis von einem Vorgang erlangt, der ihn zu der Feststellung hätte veranlassen müssen, welche früheren Mitteilungen der Beklagten dem neuen Rundschreiben zugrunde lagen. Hätte er sich, z.B. durch fernmündliche Rückfrage bei der Hauptverwaltung der Beklagten, darum gekümmert, dann hätte sich herausgestellt, daß das Rundschreiben der Beklagten vom 13. November 1956 bei der Dienststelle der Klägerin nicht eingegangen war. Dann hätte aber für die Beklagte festgestanden, daß sie ihre Unterrichtungspflicht gegenüber den bei der Dienststelle der Klägerin beschäftigten Arbeitnehmern noch nicht erfüllt hatte. Sie könnte sich nicht darauf berufen, daß sie für die ordnungsmäßige Absendung des ersten Rundschreibens gesorgt habe; denn sie wäre nachträglich davon unterrichtet worden, daß hier ausnahmsweise der von ihr gewählte Postweg nicht zum Ziel geführt hatte.

b) Das Landesarbeitsgericht wird noch zu klären haben, wie im einzelnen sich die Vorgänge um das zweite Rundschreiben bei der Dienststelle der Klägerin abgespielt haben, insbesondere welche Rechtsstellung der Dienststellenleiter im Hinblick sowohl auf § 166 BGB als auch auf § 278 BGB gehabt hat, ferner ob das Tätigwerden des Dienststellenleiters der Klägerin, wie es nach den vorstehenden Ausführungen von ihm hätte erwartet werden müssen, überhaupt geeignet gewesen wäre, den Schadenseintritt zu verhindern. Dabei wird in Betracht zu ziehen sein, daß die kurze Zeitspanne vom Tag der Absendung des zweiten Rundschreibens (11. Dezember 1956) bzw. seiner Ankunft bei der Dienststelle in E und dem Ende der Antragsfrist (31. Dezember 1956) sowie die in diese Zeit fallenden Feiertage und eine etwaige Abwesenheit der Klägerin es vielleicht sogar unmöglich gemacht haben, die Klägerin so rasch zu unterrichten, daß sie ihren Antrag noch rechtzeitig hätte stellen können. Das Landesarbeitsgericht wird auch noch feststellen müssen, ob den Dienststellenleiter der Klägerin in dem gekennzeichneten Zusammenhang ein Verschulden trifft, für das die Beklagte gemäß § 278 BGB einstehen müßte, oder ob möglicherweise ein Orga-



nisationsverschulden bei der E Dienststelle vorlag, das die ordnungsmäßige Sachbehandlung vereitelt hat, oder ob keinem der Beteiligten ein Schuldvorwurf zu machen ist.

7. Ob die Klägerin auch die Vorschrift des § 7 TVG über die Pflicht des Arbeitgebers zur Auslage der Tarifverträge zur Begründung ihres Schadenersatzanspruches heranziehen kann, bedarf keiner Prüfung. Denn die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, wie sie für den vorliegenden Fall in Betracht kommt und in ihrer näheren Ausgestaltung weiter oben dargelegt ist, geht über die Pflicht aus § 7 TVG hinaus.

Die Fürsorgepflicht fordert, daß der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes den Arbeitnehmer auf die zu seinen Gunsten bestehenden Versorgungsmöglichkeiten hinweist. Schon die Verletzung dieser Unterrichtungspflicht kann zu Schadenersatzansprüchen des Arbeitnehmers führen. Demgegenüber verlangt § 7 TVG vom Arbeitgeber lediglich, daß er seinen Arbeitnehmern die Gelegenheit gibt, die für das Arbeitsverhältnis maßgebenden Tarifverträge einsehen zu können; die Tarifverträge müssen "an geeigneter Stelle im Betrieb" ausliegen, und es ist Sache des Arbeitnehmers, von sich aus tätig zu werden und die ausgelegten Tarifverträge zu lesen.

Wenn überhaupt im Zusammenhang mit § 7 TVG eine Schadenersatzpflicht des Arbeitgebers bestehen soll, dann ist dies nur in einem Falle denkbar, in dem der Arbeitnehmer die Bekanntgabe des Tarifvertrages verlangt, der Arbeitgeber diese aber abgelehnt hat. Die Klägerin hat nichts vorgetragen, woraus sich in ihrem Fall ein solcher Sachverhalt ergeben könnte. Deshalb kann die Frage offen bleiben, ob § 7 TVG eine Konkretisierung der Fürsorgepflicht enthält oder sich als Schutzgesetz im Sinne des § 823 Abs. 2 BGB darstellt, wie zwar die Klägerin meint, was aber von der überwiegenden Meinung in Rechtsprechung und Rechtslehre abgelehnt wird.

8. Sollte das Landesarbeitsgericht auf Grund der erneuten Verhandlung zu dem Ergebnis kommen, daß die Beklagte, sei es bei der Versendung des Rundschreibens vom 13. November 1956, sei es im Zusammenhang mit der Behandlung des Rundschreibens vom 11. Dezember 1956 bei der Dienststelle in E , ihre Fürsorgepflicht, wie sie oben gekennzeichnet worden ist,



schuldhaft verletzt hat, dann wird das Landesarbeitsgericht neben den bereits als prüfungsbedürftig bezeichneten sonstigen Umständen vor allem noch auf folgendes zu achten haben:

a) Einmal bedarf es noch der Aufklärung, ob der Klägerin überhaupt der von ihr angegebene Schaden entstehen wird. Dabei dürfte, da die Beklagte nichts Gegenteiliges vorgetragen hat, davon auszugehen sein, daß die Versicherung bei der VBL für die Klägerin günstiger sein würde als ihre Höherversicherung bei der Angestelltenversicherung und daß die Klägerin, wenn sie rechtzeitig davon erfahren hätte, die Versicherung bei der VBL gewählt hätte. Insoweit wird das Landesarbeitsgericht den künftigen Schadenseintritt unterstellen können.

Es wird aber weiter berücksichtigen müssen, ob sich auch das jetzige Zusatzversicherungsverhältnis der Klägerin z.B. durch Zahlung höherer Beiträge möglicherweise so gestalten läßt, daß ihr im Versorgungsfall kein oder nur ein geringerer Nachteil gegenüber der Versicherung bei der VBL entstehen wird, die ja erst mit Wirkung vom 1. Januar 1957 hätte in Kraft treten können. Die einschlägigen versicherungsrechtlichen Fragen, darunter auch die möglicherweise unterschiedliche Beitragshöhe zur Höherversicherung und zur Zusatzversicherung bei der VBL, wird das Landesarbeitsgericht, ggf. nach Einholen entsprechender Auskünfte bei den in Betracht kommenden Versicherungsanstalten, noch klären und danach entscheiden müssen, in welchem Umfang bei Ausnutzung aller schadensmindernden Umstände ein Schaden der Klägerin bestehen bleiben wird.

b) Schließlich wird das Landesarbeitsgericht, falls es die Schadenersatzpflicht der Beklagten bejaht, die Frage nach dem Mitverschulden der Klägerin erneut beantworten müssen. Das Landesarbeitsgericht hat sich hiermit zwar befaßt und ist zu dem Ergebnis gekommen, daß das Mitverschulden der Klägerin derart überwiege, daß jegliche Haftung der Beklagten entfalle. Dabei hat aber das Landesarbeitsgericht seine Überlegungen einmal nur auf das Verhalten der Beklagten bzw. des Dienststellenleiters der Klägerin im Zusammenhang mit dem zweiten Rundschreiben beschränkt und zum anderen



die Ausgestaltung der Fürsorgepflicht, wie sie der Ansicht des Senats entspricht, nicht berücksichtigt.

Wie bereits weiter oben ausgeführt worden ist, treffen den Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes besonders strenge Verpflichtungen, wenn es sich um Fragen der Altersversorgung handelt, damit seine Arbeitnehmer in den Genuß der zu ihren Gunsten geschaffenen Einrichtungen kommen. Andererseits haben auch die Arbeitnehmer die verschiedensten Möglichkeiten und aus ihrem eigenen Interesse an einer verbesserten Altersversorgung gegen sich selbst die Pflicht, sich um solche Angelegenheiten zu kümmern und entsprechende Erkundigungen einzuziehen. Dies gilt insbesondere für den Fall, daß, wie es hier geschehen ist, die zusätzliche Altersversorgung durch Tarifvertrag geregelt wird.

Diese beiden Verpflichtungen sind im Rahmen des § 254 BGB gegeneinander abzuwägen. Dabei wird es, soweit das Verschulden der Klägerin in Frage steht, darauf ankommen, was sie im gegebenen Fall hätte tun können, um den Schadensfall, d.h. die nicht rechtzeitige Anmeldung zur Versicherung bei der VBL, zu verhindern. Ist sie nicht nur anläßlich des hier in Rede stehenden Tarifvertrages, sondern auch sonst im Hinblick auf die tarifgerechte Gestaltung ihres Arbeitsverhältnisses untätig geblieben und hat sie sich allein darauf verlassen, daß die Beklagte schon alles richtig machen werde, so wird auch dies im Sinne des § 254 BGB zu berücksichtigen sein.

Andererseits darf angesichts der besonderen Unterrichtungspflicht der Beklagten und der verhältnismäßig kurzen Zeit, die für die Antragstellung zur Verfügung gestanden hat, nicht ohne besonderen Grund so weit gegangen werden, wie dies das Landesarbeitsgericht getan hat. Wohl können in der Regel Tarifbestimmungen bei den Tarifunterworfenen als bekannt vorausgesetzt werden. Aber auch bei diesem Grundsatz ist zu beachten, wie der Tarifunterworfene im bestimmten Fall sich die Kenntnis hat verschaffen und demgemäß hat handeln können. Die Einzelheiten hierzu wird das Landesarbeitsgericht, falls es überhaupt hierauf ankommt, noch feststellen müssen.

9. Im Falle der erneuten Abweisung der Klage darf das Lan-



des Arbeitsgericht nicht übersehen, daß es nicht nur über das
Schlußurteil, sondern auch über das Versäumnisurteil des
Arbeitsgerichts entscheiden und in seiner Kostenentschei-
dung der Vorschrift des § 344 ZPO Rechnung tragen muß.

gez. Dr. Schröder Wichmann Dr. Gröninger

Kettner Hirschmann

