

Für das Nachschlagewerk !	Nein
Für die Fachpresse !	Nein
Für die Amtliche Sammlung !	Nein

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt, § 242 Geschäftsgrundlage,
 § 611 Fürsorgepflicht; ZPO § 286

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 3 AZR 111/77
Urteil des BAG vom 16. Juni 1978

LAG Berlin



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 111/77

8 Sa 83/76 Berlin

Verkündet am
16. Juni 1978

gez. Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 16. Juni 1978 durch den Vizepräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Bermel und Gnade für Recht erkannt:

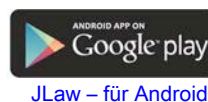
1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 7. Dezember 1976 - 8 Sa 83/76 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin trägt die Kosten der Revision.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin stand in der Zeit von 1947 bis zum 31. März 1975 im Arbeitsverhältnis zum beklagten Land. Sie war bei dem Bezirksamt C als Sachbearbeiterin tätig und erhielt zuletzt eine Vergütung von 2.680,-- DM brutto. Auf das Arbeitsverhältnis fand zunächst die Vereinbarung über die Versorgung der Angestellten und Arbeiter des Landes Berlin (VVA) vom 21. April 1955 Anwendung. Durch die zweite Änderung der VVA vom 25. Juni 1958 erhielten die Angestellten und Arbeiter des Landes Berlin die Möglichkeit, ihre zusätzliche Altersversorgung statt durch die VVA durch die Versorgungstarifverträge mit Ansprüchen gegen die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) regeln zu lassen. Die Klägerin entschied sich für den Übergang zur VBL und gab gegenüber der Beklagten am 18. Dezember 1958 folgende schriftliche Erklärung ab:

"Hierdurch bitte ich um Überleitung von der VVA zur VBL ab 1. Januar 1959.

3 Bescheinigungen über die einbehaltenen Zuschüsse vom 1. 4. 55 bis 31. 3. 58 füge ich bei.

Ich bitte, mir die einbehaltenen Beträge bis einschließlich Dezember 1958 auszu zahlen."

Die Parteien schlossen daraufhin folgende undatierte Vereinbarung zum Einzelarbeitsvertrag:

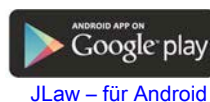
"Für das Arbeitsverhältnis sind ab 1. 1. 1959 die Tarifverträge über die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung vom 31. 7. 55/ 4. 2. 57 in ihrer jeweiligen Fassung sowie die an die Stelle dieser Tarifverträge tretenden Bestimmungen maßgebend."

Die Klägerin bekam die Beiträge erstattet, die sie für die Zusatzversorgung nach der VVA entrichtet hatte. Seit ihrem Eintritt in den Ruhestand im April 1975 bezieht sie Versorgungsleistungen von der VBL. Mit der vorliegenden Klage hat die Klägerin geltend gemacht, sie würde nach der VVA höhere

- 3 -



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



Versorgungsleistungen erhalten. Sie hat behauptet, beide Parteien seien beim Wechsel der Klägerin zur VBL davon ausgegangen, daß die Klägerin dort besser versorgt werde. Das sei auch der Grund gewesen, weshalb es allgemein ermöglicht wurde, das Versorgungswerk zu wechseln. Da sich diese von beiden Parteien gehegte Erwartung nicht erfüllt habe, sei die Geschäftsgrundlage weggefallen. Der Vertrag müsse deshalb dahin angepaßt werden, daß die Klägerin wieder ihre Rechte aus der VVA geltend machen kann.

Die Anwendung der VVA ergebe sich auch als Schadenersatzanspruch. Die Beklagte habe ihre Fürsorgepflicht verletzt. Sie habe es schuldhaft unterlassen, die Klägerin auf mögliche nachteilige Folgen des Übertritts von der VVA zur VBL hinzuweisen. Die Beklagte habe auch schon für eine Vielzahl von An- gestellten die Rückführung in die VVA vorgenommen.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin rückwirkend ab 1. April 1975 gegen Wiedereinzahlung des Zuschusses Versorgungsleistungen nach der Verienbarung über die Versorgung der Angestellten und Arbeiter des Landes Berlin (VVA) vom 21. April 1955 in der jeweils geltenden Fassung zu zahlen.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Nach der tariflichen Regelung (§ 1 Abs. 3 Nr. 12 VVA i. d. Fassung der zweiten Änderung vom 25. Juni 1958) sei ein einseitiger Verzicht möglich gewesen. Einen solchen Verzicht habe die Klägerin am 18. Dezember 1958 erklärt. Daran sei sie gebunden. Ein Wegfall der Geschäftsgrundlage liege nicht vor, weil im Jahre 1958 keine Partei habe vorhersehen können, welche Versorgungseinrichtung allgemein und im konkreten Einzelfall die günstigere sein werde. Die persönlichen Verhältnisse jedes Arbeitnehmers und die wirtschaftliche Gesamtentwicklung könnten sich ganz unterschiedlich für die Versorgungsbezüge auswirken. Das beklagte Land habe auch seine Fürsorgepflicht nicht verletzt. Es sei nicht möglich gewesen, für jeden Arbeitnehmer zu ermitteln, welche Versorgung für ihn vorteilhafter sein werde.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung der Klägerin ist erfolglos geblieben. Mit ihrer Revision verfolgt sie ihren im Berufungsrechtszug gestellten Antrag weiter.



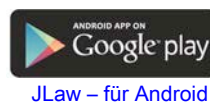
Entscheidungsgründe:

Die Klägerin muß sich mit der Zusatzversorgung zufriedengeben, die sie von der VBL erhält.

I.1. Durch die zweite Änderung der VVA vom 25. Juni 1958 (Dienstblatt des Senats von Berlin 1958 Nr. 87 S. 278 ff.) ist zum Geltungsbereich der VVA § 1 Abs. 3 Nr. 12 eingeführt worden. Darin heißt es, die Vereinbarung gelte nicht für Arbeitnehmer, die auf die weitere Anwendung dieser Vereinbarung auf ihr Arbeitsverhältnis verzichten. Diese Vorschrift gestattet also, die tarifliche zusätzliche Altersversorgung abzudingen, die nach § 4 Abs. 1 TVG Berlin für die Klägerin zwingend war, wenn sie, wie behauptet, der DAG angehörte.

2. Durch § 1 Abs. 3 Nr. 12 VVA ist die tarifliche Altersversorgung vertragsdispositiv gestaltet worden. Das Tarifvertragsgesetz läßt dies zu. Der Tarifvertrag kann Abweichungen allgemein oder für einzelne Fälle oder auch für einen bestimmten Sachverhalt gestatten. Die Tarifvertragsparteien dürfen aber tarifliche Öffnungsklauseln nur vorsehen, wenn wirtschaftliche Bedürfnisse und soziale Gegebenheiten dies erfordern, die Gestattung darf mit anderen Worten nicht willkürlich erfolgen. Nicht zulässig soll es grundsätzlich sein, den Tarifvertrag in allen seinen Bestimmungen dispositiv zu gestalten, weil er dann seine Funktion nicht erfüllen könne (vgl. zum Ganzen Wiedemann-Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 4 Anm. 205).

Von der letztgenannten Einschränkung her könnten Bedenken bestehen, wenn der zugelassene Verzicht auf die Anwendung der VVA dazu führen würde, daß ein Arbeitnehmer jeglichen Anspruch auf zusätzliche Altersversorgung verliert. Das ist jedoch nicht der Fall. Für die Arbeitnehmer, die von der Möglichkeit nach § 1 Abs. 3 Nr. 12 VVA Gebrauch machten, richtete sich die zusätzliche Altersversorgung nach dem zwischen der Tarifgemeinschaft Deutscher Länder und der ÖTV und DAG abgeschlossenen Tarifvertrag über die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung vom 31. Juli 1955. Die-



- 5 -

ser Tarifvertrag galt nach seinem § 1 Abs. 1 für die Arbeitnehmer der Verwaltungen und Betriebe der Länder, deren Arbeitsverhältnisse durch Tarifverträge zwischen der Tariftgemeinschaft Deutscher Länder und den am Versorgungs-TV beteiligten Gewerkschaften bestimmt werden. Eine Konkurrenz zur VVA war durch § 1 Abs. 3 Versorgungs-TV dadurch vermieden, daß dieser Tarifvertrag nicht für die Angestellten des Landes Berlin galt, die der Vereinbarung über die Versorgung der Angestellten und Arbeiter des Landes Berlin vom 21. April 1955 unterlagen. Wenn ein Arbeitnehmer demnach auf die Anwendung der VVA verzichtete, gestaltete sich seine Versorgung nach dem Versorgungs-TV. Deshalb ergeben sich keine Bedenken gegen § 1 Abs. 3 Nr. 12 VVA.

II. Die Klägerin hat geltend gemacht, die Anwendung der VVA sei vertraglich und nicht durch einen einseitigen Verzicht ausgeschlossen worden. Darin ist ihr das Landesarbeitsgericht gefolgt.

Die Klägerin möchte für die seit Vollendung ihres 60. Lebensjahres in Anspruch genommene zusätzliche Altersversorgung wieder die Bestimmungen der VVA angewendet haben, weil diese zu höheren Leistungen führten.

1. Die Klägerin hat behauptet, bei Abschluß der undatierten Vereinbarung über die Anwendung der Versorgungstarifverträge seien beide Parteien davon ausgegangen, daß die Klägerin damit eine bessere Versorgung als nach den Regeln der VVA erhalte. Diese Erwartung habe sich nicht erfüllt. Deshalb sei die Geschäftsgrundlage weggefallen.

a) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Voraussetzungen für einen Wegfall der Geschäftsgrundlage seien nicht erfüllt. Zwar könne zugunsten der Klägerin unterstellt werden, daß von verschiedenen Seiten die Meinung vertreten wurde, es sei für einen gesunden Angestellten vorteilhafter, zur VBL überzutreten. Insoweit habe es sich jedoch nur um eine nicht gesicherte Erwartung gehandelt, die nicht Vertragsgrundlage geworden sei. Die Klägerin habe nicht vorgetragen, warum sie

- 6 -



- 6 -

bei Abschluß der Vereinbarung mit der Beklagten fest von einer Verbesserung ihrer künftigen Versorgungsbezüge ausgegangen sei.

b) Entgegen der Ansicht der Revision halten diese Erwägungen einer rechtlichen Überprüfung stand. Dabei kann zugunsten der Klägerin unterstellt werden, daß sie von der VBL eine bessere Versorgung erwartete; ein anderer Anlaß für den Wechsel ist nicht ersichtlich. Ebenso ist aber auch die Erwägung des Landesarbeitsgerichts zutreffend, daß die Klägerin eine sichere Erwartung in dieser Hinsicht nicht hegen durfte. Die Neugestaltung der Versorgungsvereinbarung durch deren zweite Änderung war durch die Rentenversicherungs-Neuregelungsgesetze veranlaßt (vgl. das Rundschreiben des Senators für Inneres vom 19. August 1958, Dienstblatt 1958 Nr. 87 S. 273). Die weitere Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung war damals noch nicht abzusehen. Für die bei der VBL untergebrachten Arbeitnehmer trat mit dem Übergang zur Gesamtversorgung durch die Tarifverträge aus dem Jahre 1966 eine wesentliche Änderung ein. Außerdem hat das Landesarbeitsgericht zu Recht darauf verwiesen, daß die Höhe der Leistungen weitgehend von den Umständen abhing, nämlich von der weiteren Dauer der Anwartschaft, der Höhe der Bezüge, der Gestaltung der Sozialversicherungsrenten. Deshalb ist seine Feststellung gerechtfertigt, die Klägerin habe nicht davon ausgehen dürfen, ihre Versorgungsbezüge würden sich auf jeden Fall verbessern.

Hieran ändert der Vortrag der Klägerin nichts, entsprechende Hinweise seien durch Personalräte und durch den für entsprechende Auskünfte zuständigen Büroleiter des Schulamtes gegeben worden. Ihr eigener Vortrag ging dahin, diese Stellen hätten erklärt, es sei für einen Angestellten, der nicht leidend sei, vorteilhafter, zur VBL überzutreten. Schon aus dieser Einschränkung folgt, daß das beklagte Land nicht von einer allgemeinen Verbesserung ausging. Das Landesarbeitsgericht brauchte deshalb den zu dieser Behauptung angetretenen Beweis

- 7 -



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



- 7 -

nicht zu erheben; die entsprechende Verfahrensrüge der Revision ist unbegründet.

2. Das beklagte Land hat seine Fürsorgepflicht nicht verletzt. Die vorgenannten Umstände ließen es nicht zu, eine auch nur annähernd verbindliche Auskunft darüber zu geben, wie die Versorgungslage sich bei Eintritt des jeweiligen Versorgungsfalls darstellen würde. Die Auffassung der Klägerin geht zu weit in der Frage, was billiger- und vernünftigerweise von einem Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes bei der Beratung und Betreuung seiner Arbeitnehmer in Angelegenheiten der zusätzlichen Altersversorgung verlangt werden kann (vgl. dazu BAG AP Nr. 6 zu § 242 BGB Ruhegehalt - VBL [zu II 2 a der Gründe]). § 1 Abs. 3 Nr. 12 VVA eröffnete den Wechsel nicht nur für einen begrenzten Kreis von Arbeitnehmern, sondern für alle Angestellten und Arbeiter des Landes Berlin. Schon dieser Massentatbestand machte es dem beklagten Land unzumutbar, jeden Einzelfall zu überprüfen und eine sachgerechte Auskunft zu erteilen. Hinzu kommt, daß die Versorgungslage nach beiden Regelungen unter den verschiedenen Möglichkeiten hätte durchgeprüft und verglichen werden müssen. Hierbei hätten aber auch nur die persönlichen Verhältnisse und die rechtlichen Bestimmungen berücksichtigt werden können, die im Jahre 1958 vorlagen. Die weitere Entwicklung hätte dabei keinen Eingang finden können. All dies zeigt, daß das beklagte Land mit einer Verpflichtung zur Beratung überfordert gewesen wäre; es hätte etwaige Auskünfte zudem nur unter Vorbehalt erteilen können. Denn folgendes kommt hinzu: Wenn von einem Wechsel zur VBL abgeraten worden wäre, sich dort abschließend eine bessere Altersversorgung ergeben hätte, müßte vom Standpunkt der Klägerin her ebenso eine Schadenersatzpflicht in Betracht kommen. Letztlich liefe das auf ein Wahlrecht hinaus: Der Arbeitnehmer erhält die im Verhältnis von VVA zur VBL jeweils bessere Versorgung entweder kraft Zugehörigkeit zum Versorgungssystem oder als Schadenersatz. Das ist nicht Rechtens.

- 8 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3. Die Klägerin kann ihren Anspruch nicht aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz herleiten.

a) Das Landesarbeitsgericht hat die dritte Änderung der VVA angeführt, durch die eine Rückkehr von Arbeitnehmern in die Zusatzversorgung der VVA eröffnet worden ist. Dabei handelte es sich um eine Regelung, die geschaffen wurde, weil seit dem 1. April 1959 die Zuschüsse der Arbeitnehmer nicht mehr zurückgezahlt wurden, wenn sie auf die Anwendung der VVA verzichteten (vgl. das Rundschreiben des Senators für Inneres vom 7. August 1959, Dienstblatt 1959 Nr. 67 S. 154). Arbeitnehmern, die in Unkenntnis dieser Neuregelung den Verzicht erklärt hatten, konnten den Verzicht rückgängig machen. Die Klägerin befand sich nicht in einer solchen Lage, weil sie die Zuschüsse zurückerhalten hatte.

b) Soweit die Klägerin behauptet hatte, das beklagte Land habe ganze Angestelltenkategorien nachträglich wieder in die VVA aufgenommen, hat sie dies in der Berufungsverhandlung dahin erläutert, ihr seien Fälle aus dem Bereich der Deutschen Oper bekannt geworden. Dieses Vorbringen hat das Landesarbeitsgericht mit Recht als nicht ausreichend angesehen, um dem beklagten Land eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebots vorzuwerfen.

gez.: Dr. Stumpf Dr. Thomas Dr. Dieterich

Dr. Bermel Gnade



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

