

Aktenzeichen: 3 AZR 118/82

Bundesarbeitsgericht Dritter Senat Urteil vom 18. September 1984
- 3 AZR 118/82 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 17. September 1981
Berlin - 22 Ca 50/81 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 2. Februar 1982
Berlin - 3 Sa 89/81 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Nein



Entscheidungsstichwort:

Hinweispflicht bei drohendem Versorgungsschaden

Gesetz:

BGB § 611 Fürsorgepflicht, § 242 Ruhegehalt-VBL, § 276;
Satzung der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder
vom 27. Juli 1966 §§ 26, 40, 44; BAT § 70

Leitsätze:

Inwieweit der öffentliche Arbeitgeber bei einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses den Arbeitnehmer ungefragt auf drohende Versorgungsnachteile hinweisen muß, bleibt offen. Eine Hinweispflicht besteht jedenfalls dann nicht, wenn der Arbeitnehmer die Vertragsbeendigung selbst vorschlägt und so begründet, daß etwaige Rentennachteile erkennbar keine entscheidende Rolle spielen sollen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 118/82

3 Sa 89/81 Berlin

Verkündet am
18. September 1984

Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. September 1984 durch den Richter Schaub als Vorsitzenden, die Richter Griebeling und Dr. Peifer sowie die ehrenamtlichen Richter Hoechst und Kahleyss für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 2. Februar 1982 - 3 Sa 89/81 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

T a t b e s t a n d :

Die 1921 geborene Klägerin war seit 1. August 1962 bei der Beklagten als Angestellte beschäftigt. Sie war bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) pflichtversichert. Am 16. August 1977, kurz vor ihrer Eheschließung, suchte sie den für sie zuständigen Personalsachbearbeiter L zu einer Unterredung auf, deren Inhalt streitig ist. Während des Gesprächs übergab die Klägerin ein vor ihr handschriftlich gefertigtes Schreiben folgenden Wortlauts:

"Aus familiären Gründen war mir eine rechtzeitige Kündigung nicht möglich. Da ich nach Westdeutschland heirate, bitte ich um einen Auflösungsvertrag zum 31.8.77."

Die Beklagte entsprach diesem Wunsch.

Im August 1979 erfuhr die Klägerin, daß sie durch das vorzeitige Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis ihren Anspruch auf Versorgungsrente gegen die VBL verloren hatte und stattdessen nur noch einen Anspruch auf die in ihrem Fall wesentlich niedrigere Versicherungsrente besaß.

Mit ihrer am 21. Mai 1981 eingegangenen Klage begehrt die Klägerin von der Beklagten Schadenersatz wegen des erlittenen Rentennachteils.

Die Klägerin hat behauptet, der Personalsachbearbeiter habe auf ihre Frage nach Rücksprache mit seinem Vorgesetzten erklärt, sie werde auch im Falle des Ausscheidens auf eigenen Wunsch 70 % ihrer bisherigen Vergütung als VBL-Rente erhalten. Durch diese unrichtige Auskunft sei sie geschädigt worden. Bei ordnungsgemäßer Aufklärung durch die Beklagte hätte sie das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst. Ihr damaliger Verlobter und jetziger Ehemann, der Postbeamter in Wuppertal sei, wäre bereit gewesen, sich zur Vermeidung des Rentennachteils nach Berlin versetzen zu lassen.

Die Klägerin hat beantragt,



- 3 -

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, an die Klägerin ab Beginn des 63. Lebensjahres monatlich den Betrag zu zahlen, der der Differenz zwischen den bei der Klägerin vorhandenen Altersrenten zu der jeweiligen Leistung der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder aus Versorgungsrente entspricht, die die Klägerin zu beanspruchen hätte, wenn das Arbeitsverhältnis der Klägerin bei der Beklagten bei Eintritt des Versicherungsfalls unverändert fortbestände.

Die Beklagte hat bestritten, daß der Personalsachbearbeiter L eine falsche Auskunft erteilt habe. Im übrigen hat sie die Auffassung vertreten, sie sei nicht verpflichtet gewesen, die Klägerin von sich aus auf den drohenden Verlust der Versorgungsrente hinzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht der Klage stattgegeben. Dagegen wendet sich die Beklagte mit der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht.

I. Die Beklagte war nicht von sich aus verpflichtet, die Klägerin ungefragt auf den durch die vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses drohenden Rentennachteil hinzuweisen.

1. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hat ein Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes die arbeitsvertragliche



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Nebenpflicht, die Bewerber oder angestellten Arbeitnehmer auf die Versorgungsmöglichkeiten im öffentlichen Dienst hinzuweisen (BAG 14, 193, 195 = AP Nr. 5 zu § 611 BGB Öffentlicher Dienst, zu I der Gründe; Urteil vom 22. November 1963 - 1 AZR 17/63 - AP Nr. 6 zu § 611 BGB Öffentlicher Dienst, zu 4 der Gründe). Dem Arbeitgeber obliegt es darüber hinaus, richtig, eindeutig und vollständig über die Zweckmäßigkeit der verschiedenen Versorgungswege zu belehren, wenn er auf Verlangen eines Arbeitnehmers auch insoweit Auskunft gibt (BAG Urteil vom 24. Mai 1974 - 3 AZR 422/73 - AP Nr. 6 zu § 242 BGB Ruhegehalt— VBL, zu II der Gründe). Ausdrücklich offen gelassen hat der Senat in der letztgenannten Entscheidung, unter welchen Voraussetzungen der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes unaufgefordert Hinweise geben muß, um die bei der Zusatzversorgung versicherten Arbeitnehmer vor nachteiligen Schritten zu bewahren. Auch der vorliegende Fall nötigt nicht zu einer abschließenden Entscheidung dieser Frage.

2. Eine Fürsorgepflichtverletzung der Beklagten hat die Klägerin nicht dargetan.

Der Streitfall unterscheidet sich grundlegend von Fallgestaltungen, bei denen der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer während des Arbeitsverhältnisses oder bei dessen Beendigung Erklärungen abgeben müssen, um Versorgungsmöglichkeiten zu eröffnen oder zu sichern (etwa Anmeldung zur VBL, Weiterversicherung nach Ausscheiden). In solchen Fällen ist dem Arbeitgeber in der Regel zuzumuten, die für die Verwirklichung der Versorgungsmöglichkeit notwendigen Schritte einzuleiten oder dem Arbeitnehmer die erforderlichen Hinweise zu erteilen. Der Arbeitnehmer könnte seine Rechte ohne die Mithilfe des im allgemeinen besser informierten Arbeitgebers vielfach nicht wahren. Im Streitfall besteht aber die Besonderheit darin, daß die Klägerin sich ihre VBL-Versorgungsrente nur durch eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses hätte erhalten



können. Vor dem geltend gemachten Schaden wäre sie nur bewahrt worden, wenn sie auf eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses verzichtet hätte. Zu einem dies empfehlenden Hinweis war die Beklagte jedoch nicht verpflichtet.

Der Fall veranlaßt nicht zu einer allgemeinen Stellungnahme dazu, ob und unter welchen Voraussetzungen der Arbeitgeber überhaupt verpflichtet ist, den die Auflösung begehrenden Arbeitnehmer zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu bewegen, damit dieser sich nicht durch das Ausscheiden selbst einen Schaden zufügt. Im Streitfall entfiel eine Hinweispflicht jedenfalls im Hinblick auf den von der Klägerin genannten Auflösungsgrund.

Nach dem bisher festgestellten Sachverhalt übergab die Klägerin bei dem Gespräch mit dem Personalsachbearbeiter am 16. August 1977 ein Schreiben, aus dem sich ergab, daß sie wegen ihrer bevorstehenden Heirat den Wohnort wechseln und deshalb das Arbeitsverhältnis einvernehmlich zum 31. August 1977 auflösen wollte. Bei dieser Sachlage war von der Beklagten nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) nicht zu erwarten, daß sie der Klägerin einen Rat erteilte, den diese nur hätte befolgen können, indem sie ihren Entschluß rückgängig machte. Gibt ein Arbeitnehmer zu erkennen, daß er heiraten will und sich deshalb zu einer Ortsveränderung und damit zu einer Kündigung gezwungen sieht, so besteht für den Arbeitgeber im allgemeinen keine Veranlassung, auf Überprüfung eines so weitreichenden und in aller Regel wohl überlegten Entschlusses hinzuwirken, um dem Arbeitnehmer eine Zusatzversorgung in ihrem vollen Umfang zu erhalten. Bei der schwerwiegenden Entscheidung im privaten Bereich, die hier als Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses angegeben wurde, lag die Möglichkeit, daß die Klägerin das Arbeitsverhältnis fortsetzen würde, wenn sie um den Verlust der Versorgungsrente gewußt hätte, außerordentlich fern. Hier wäre von der Klägerin zu erwarten gewesen, daß sie sich nach dem Schicksal ihrer Zusatzversorgung erkundigte, wenn sie davon die Aufrechterhaltung ihrer durch Heirat



bedingten Umzugsabsicht abhängig machen wollte. Von sich aus war die Beklagte nicht verpflichtet, die Frage einer Festsetzung des Arbeitsverhältnisses anzusprechen. Sie durfte vielmehr im Hinblick auf die ihr gegebene Begründung davon ausgehen, weitere Aufklärung werde als unpassend empfunden. Unerheblich ist die Behauptung, daß der spätere Ehemann der Klägerin bereit gewesen wäre, sich nach Berlin versetzen zu lassen, damit die Klägerin das Arbeitsverhältnis bei der Beklagten fortsetzen und so den eingetretenen Schaden vermeiden konnte. Die Klägerin hat nicht behauptet, der Beklagten dies bei dem Gespräch am 16. August 1977 oder vorher mitgeteilt zu haben.

II. Die Sache ist dennoch nicht zur Entscheidung reif. Das Landesarbeitsgericht hat nicht geprüft, ob der Klägerin deshalb der geltend gemachte Anspruch auf Schadenersatz zusteht, weil der Sachbearbeiter der Beklagten eine Belehrung erteilt hat, die fehlerhaft war. Wenn das geschehen sein sollte, hätte die Beklagte ihre Pflicht zur richtigen, eindeutigen und vollständigen Belehrung (vgl. I 1) verletzt. Das Landesarbeitsgericht wird deshalb die dazu vom Arbeitsgericht erhobenen Beweise würdigen und gegebenenfalls eine Wiederholung oder Ergänzung der Beweisaufnahme erwägen müssen.

III. Eine abschließende Entscheidung ist auch nicht deshalb möglich, weil die Klage wegen Versäumung der Ausschlußfrist nach § 70 BAT durch die Klägerin abgewiesen werden müßte. Diese tarifliche Ausschlußklausel findet auf Schadenersatzansprüche wegen Verursachung eines Rentennachteils keine Anwendung (vgl. Urteile des Senats vom 12. Januar 1974 - 3 AZR 114/73 - AP Nr. 5 zu § 242 BGB Ruhegehalt-VBL, zu III 1 der Gründe, und vom 24. Mai 1974 - 3 AZR 422/73 - AP Nr. 6 zu § 242 BGB Ruhegehalt-VBL, zu III der Gründe).

Schaub

Griebeling

Dr. Peifer

Hoechst

Ehrenamtlicher Richter Kahleyss
ist verstorben. Richter Schaub
befindet sich in Urlaub.

Griebeling



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS