

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

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt - Unverfallbarkeit,
 §§ 133, 157, 119, 162, § 628 Abs. 2

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 3 AZR 119/75

Urteil des BAG vom 11. März 1976

LAG Baden-Württemberg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 119/75

3 Sa 81/74 Baden-Württemberg

Verkündet am
11. März 1976

gez. Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11. März 1976 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Hartmann und Kunze für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 27. November 1974 - 3 Sa 81/74 - aufgehoben.
2. 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 !



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



- 2 -

Tatbestand:

Der im Jahre 1925 geborene Kläger war in der Zeit vom 1. Juli 1954 bis zum 31. Dezember 1973 bei der Beklagten tätig. Er arbeitete zunächst in deren Generalagentur N und war seit dem 1. Juli 1958 angestellter Oberinspektor im Außendienst. Für die vertraglichen Beziehungen der Parteien galt der Anstellungsvertrag vom 5. Dezember 1958. In dessen Nr. 5 war in den Buchstaben a bis m nach dem Einleitungssatz "Der OI erhält für seine Tätigkeit" geregelt, welche Bezüge der Kläger einschließlich Provisionen und Aufwendersatz erhalten sollte. Nr. 5 n sah eine Unfallversicherung vor, und in Nr. 5 o war über eine Altersversorgung des Klägers folgendes vereinbart:

"Die S wird für den OI nach seiner Tätigkeit von mindestens 5 Jahren im Außendienst, wobei die bei der früheren Generalagentur der S in N abgeleistete Dienstzeit angerechnet wird, eine Altersversorgung aufbauen, ohne daß er dazu Beiträge zu leisten hat. Grundlage zur Errechnung der Höhe der Altersversorgung bildet

- aa) ein Grundbetrag, der für alle Mitarbeiter im Außendienst der S gleich hoch ist,
- bb) ein Steigerungsbetrag, der sich aus der durch die Tätigkeit des OI bewirkten Erhöhung des Beitragsaufkommens in seinem Arbeitsgebiet errechnet. Die näheren Bestimmungen zur Altersversorgung des Außendienstes werden in einer Pensionszusage, die jedem hauptberuflichen Mitarbeiter seinerzeit zugehen wird, festgelegt."

Für die freiberuflichen Mitarbeiter im Außendienst bestanden seit dem 15. September 1958 Richtlinien über die Art der Berechnung und Höhe der Altersfürsorge. Für die im Anstel-

- 3 -



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



- 3 -

ungsverhältnis tätigen Mitarbeiter des Außendienstes war in einer Satzung für die Altersfürsorge vom 1. Juli 1961, durch die zugleich frühere Bestimmungen aufgehoben wurden, u.a. folgendes bestimmt:

"§ 1

Rechtsanspruch auf Altersfürsorge haben die im Außendienst der S tätigen Mitarbeiter, die 25 Jahre ununterbrochen hauptberuflich für die S tätig gewesen sind. Liegt die Vollendung der 25-jährigen Tätigkeit vor dem 65. Lebensjahr, so tritt der Anspruch erst nach Vollendung des 65. Lebensjahres ein.

Die Tätigkeit bei der früheren Badischen Bauernkrankenkasse sowie bei der früheren S -Generalagentur S , N , wird angerechnet."

Nach § 6 sollte der Anspruch auf Altersfürsorge erlöschen, wenn der Begünstigte nach seinem Ausscheiden aus dem aktiven Dienst der S für ein fremdes Krankenversicherungsunternehmen werbend im Außendienst tätig werde.

Diese Satzung ist dem Kläger mit Schreiben vom 29. März 1963 übersandt worden. In einer Anfrage zur Höhe seiner Altersversorgung vom 22. Januar 1972 hat sich der Kläger auf diese Satzung bezogen.

Mit Datum vom 10. Juni 1969 hat die Beklagte eine neue Satzung anstelle der vom 1. Juli 1961 erlassen. Sie unterscheidet sich von der vorhergehenden nur dadurch, daß die Hinterbliebenenversorgung anders geregelt wurde.

Im Jahre 1973 entstanden zwischen den Parteien Meinungsverschiedenheiten über den Gebietsschutz für den Kläger. Mit Schreiben vom 27. September 1973 kündigte der Kläger deshalb sein Arbeitsverhältnis zum 31. Dezember 1973. Als ihm die Beklagte auf entsprechende Frage mit Schreiben vom 3. Oktober 1973 mitteilte,

- 4 -



- 4 -

wegen seines Ausscheidens werde er keine Altersversorgung erhalten, erklärte der Kläger mit Schreiben vom 7. Oktober 1973, er nehme seine Kündigung zurück, weil er die betriebliche Altersversorgung nicht aufgeben wolle. Die Beklagte erwiderte darauf am 17. Oktober 1973, sie sei nicht bereit, das Vertragsverhältnis über den 31. Dezember 1973 hinaus fortzusetzen; sie bot ihm jedoch an, ab 1. Januar 1974 als freiberuflicher Mitarbeiter weiter für sie tätig zu bleiben. Sie wollte ihm dann seine Tätigkeit vom 1. Juli 1954 bis 31. Dezember 1973 auf die Altersfürsorge anrechnen, jedoch für die Steigerung des Beitragsaufkommens die Zeit für die Generalagentur S sowie die Jahre nicht berücksichtigen, in denen sie Arbeitgeberanteile zur Rentenversicherung entrichtet hatte. Das lehnte der Kläger ab.

Im vorliegenden Verfahren hat der Kläger die Auffassung vertreten, ihm stehe gegen die Beklagte ein Anspruch auf betriebliche Altersversorgung zu. Das Versorgungsversprechen sei allein nach seinem Anstellungsvertrag vom 5. Dezember 1958 zu beurteilen. Danach sei weder eine 25-jährige Betriebszugehörigkeit für den Anspruch vorausgesetzt noch sei sonst bestimmt gewesen, daß bei einem vorzeitigen Ausscheiden die Anwartschaft verfalle. Im übrigen sei sein Schreiben vom 7. Oktober 1973 als Anfechtung der Kündigung zu werten. Der Kläger hat ferner geltend gemacht, § 6 der Satzung verletze das Grundrecht auf freie Wahl des Arbeitsplatzes. Der Kläger hat in der Berufungsinstanz zuletzt folgende Anträge gestellt:

1. festzustellen, daß die Beklagte ihm in Höhe des bis zum 31. Dezember 1973 erdienten Anteils entsprechend der Versorgungszusage vom 5. Dezember 1958 Altersversorgung zu bezahlen hat,
2. festzustellen, daß er den Anspruch aus Ziff. 1 nicht durch werbendes Tätigwerden für ein fremdes Krankenversicherungsunternehmen nach dem 31. Dezember 1973 verliere,

hilfsweise

die Beklagte zu verpflichten, die von ihr aus dem wegen der Altersversorgung des Klägers einbezahlten Beträge erworbenen Rechte an ihn abzutreten.



- 5 -

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Ansicht vertreten, mit seinem Ausscheiden habe der Kläger jegliche Versorgungsansprüche verloren.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers ist erfolglos geblieben. Mit seiner Revision verfolgt er die genannten Klageanträge weiter.

Entscheidungsgründe:

Es bedarf noch weiterer tatsächlicher Feststellungen darüber, ob die Beklagte sich so behandeln lassen muß, als ob der Kläger die 20-jährige Betriebszugehörigkeit für die Unverfallbarkeit erreicht hatte; deshalb war die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

I.1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Versorgungszusage sehe den Verlust der Ruhegeldansprüche vor, wenn das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles endete. Der Kläger meint demgegenüber, die Versorgungszusage bestimme sich inhaltlich allein nach dem, was in Nr. 5 Buchst. o des Anstellungsvertrages vom 5. Dezember 1958 niedergelegt war. Soweit das Landesarbeitsgericht auch die Bestimmungen der Satzung für die Altersfürsorge als Vertragsinhalt angesehen habe, verstoße das gegen Auslegungsgrundsätze. Die in der Satzung enthaltene Voraussetzung, daß das Arbeitsverhältnis bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres bestanden haben müsse, gelte daher nicht für den Kläger.

Dieser Angriff der Revision gegen das angefochtene Urteil ist unbegründet. Der Wortlaut von Nr. 5 Buchst. o des Anstellungsvertrages besagt, die näheren Bestimmungen zur Altersversorgung würden in einer Pensionszusage festgelegt, die jedem hauptberuflichen Mitarbeiter seinerzeit zugehen werde. Was in

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



- 6 -

- 6 -

diesem Zusammenhang das Wort "seinerzeit" bedeuten soll, kann fraglich sein. Jedenfalls aber ergibt der Satz, daß das, was im Anstellungsvertrag zur Altersversorgung gesagt war, nicht den abschließenden Inhalt des Versorgungsversprechens bildete. Für alle Punkte, die im Anstellungsvertrag nicht geregelt waren, mußte auf die Bestimmungen zurückgegriffen werden, auf die verwiesen war. Das hat auch der Kläger ganz richtig verstanden. Er hat auf Anforderung im März 1963 die Satzung vom 1. Juli 1961 erhalten. Er hat diese Satzung als maßgebliche Bestimmung für seine Altersversorgung angesehen; denn er bezieht sich in seinem Schreiben vom 22. Januar 1972 auf diese Satzung und die dort geregelte Höhe der Altersversorgung und fragt an, welchen Stand seine Rente erreicht habe.

Damit erweist sich die Auslegung des Landesarbeitsgerichts als zutreffend. Es kann dahingestellt bleiben, ob nicht darüber hinaus bei einer im Jahre 1958 versprochenen Altersversorgung ohnehin davon auszugehen war, daß sie bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses verfiel und die Aufrechterhaltung der Anwartschaft besonders geregelt sein mußte (vgl. dazu Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. I, § 52 V 1, S. 485; Hilger in Handbuch der betrieblichen Altersversorgung, 5. Aufl., 1968, Bd. I, S. 111 ff.).

Der Kläger ist am 31. Dezember 1973 bei der Beklagten ausgeschieden. Damit entfiel nach der Versorgungszusage jeglicher Versorgungsanspruch.

2. In der Entscheidung vom 10. März 1972 (BAG 24, 177 = AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt) hat der Senat ausgesprochen, wenn ein Arbeitnehmer nach mehr als 20-jähriger Betriebszugehörigkeit aufgrund einer Kündigung des Arbeitgebers ausscheide, verfalle die erdiente Anwartschaft nicht. Nach dem zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmten Urteil vom 20. Februar 1975 - 3 AZR 514/73 - [demnächst] AP Nr. 8 zu § 242 BGB Ruhegehalt - Unverfallbarkeit - bleibt bei entsprechender Betriebszugehörig-

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

keit die Anwartschaft auch bei Kündigung durch den Arbeitnehmer aufrechterhalten. Diese Rechtsgrundsätze verhelfen dem Kläger nicht zum Erfolg: Er hat bis zum 31. Dezember 1973 nur eine Betriebszugehörigkeit von 19 1/2 Jahren erreicht.

Der Senat hat sich nicht für befugt gehalten, im Wege der Rechtsfortbildung die Unverfallbarkeit bei einer Betriebszugehörigkeit von weniger als 20 Jahren zu bejahen (vgl. BAG AP Nr. 3 zu § 242 BGB Ruhegehalt - Unverfallbarkeit [zum Abdruck in Bd. 25 der Amtlichen Sammlung bestimmt]; AP Nr. 4, 9 und 10 zu § 242 BGB Ruhegehalt - Unverfallbarkeit). Hieran hält der Senat fest.

II. Dem Kläger steht auch kein auf Aufrechterhaltung seiner Versorgungsanwartschaft gerichteter Schadenersatzanspruch zu.

1. Ein zum Schadenersatz verpflichtendes Verhalten der Beklagten soll darin liegen, daß sie ihn nicht über die Folgen eines Ausscheidens für seine Versorgungsanwartschaft unterrichtet habe.

Eine solche Unterlassung ist der Beklagten jedoch nicht vorzuwerfen. Aus der ihm von der Beklagten übersandten Satzung vom 1. Juli 1961 konnte der Kläger die Voraussetzungen für die Gewährung der Altersversorgung entnehmen. Wenn sie ihm die zum 1. Juli 1969 geänderte Satzung erst nach der Kündigung mit ihrem Schreiben vom 3. Oktober 1973 übersandt hat, so führt das zu keinem anderen Ergebnis. In den Leistungsvoraussetzungen hatte sich nichts geändert.

2. Einen Schadenersatzanspruch kann der Kläger auch nicht daraus herleiten, daß die Beklagte ihn durch vertragswidriges schuldhaftes Verhalten zur Kündigung veranlaßt habe und deshalb nach § 628 Abs. 2 BGB schadenersatzpflichtig sei.

Der Kläger hat gekündigt, aber die von ihm ausgesprochene Kündigung als ordentliche erklärt. Das steht an sich dem Anspruch nach § 628 Abs. 2 BGB nicht entgegen, weil es nicht auf die Form der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern darauf ankommt, ob der Sache nach ein schuldhaft vertragswidriges Verhalten des



- 8 -

- 8 -

anderen Teiles Anlaß dafür war (vgl. BAG AP Nr. 6 zu § 628 BGB [zu I 1 der Gründe] mit weiteren Nachweisen). In einem solchen Falle muß jedoch derjenige, der Rechte aus dem Auflösungsverschulden herleiten will, sich diese bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorbehalten. Hierzu bestand im vorliegenden Falle insbesondere deshalb Veranlassung, weil auch die Gründe, die den Kläger zu seinem Schritt veranlaßten, nicht ohne weiteres erkennen ließen, daß er damit auf ein schuldhaft vertragswidriges Verhalten der Beklagten reagieren wollte. Einen Vorbehalt in dem gekennzeichneten Sinne hat der Kläger nicht gemacht.

Darüber hinaus fehlt es aber auch an einem wichtigen Grund für eine fristlose Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Dem Anstellungsvertrag läßt sich ein Gebietsschutz zugunsten des Klägers nicht entnehmen. Die Beklagte handelte deshalb nicht vertragswidrig, wenn sie bei den im Jahre 1973 aufgetretenen Meinungsverschiedenheiten die Betätigung anderer Mitarbeiter in dem dem Kläger zugeteilten Bereich nicht unterbunden hat.

III. Die Umstände, unter denen das Arbeitsverhältnis beendet, eine Fortsetzung der Tätigkeit des Klägers aber von der Beklagten angeboten wurde, können aber dazu führen, daß die Beklagte sich auf die für die Unverfallbarkeit noch fehlende Betriebszugehörigkeit nicht berufen kann.

1. Dem Landesarbeitsgericht ist darin beizupflichten, daß der Kläger die von ihm ausgesprochene Kündigung nicht einseitig zurücknehmen konnte. Die Beklagte brauchte sich auch nicht ohne weiteres auf den Wunsch des Klägers einzulassen, das Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember 1973 hinaus fortzusetzen.

Der Kläger war auch nicht berechtigt, seine Kündigungserklärung wegen Irrtums nach § 119 BGB anzufechten. Er wollte, als er kündigte, sein Arbeitsverhältnis beenden. Geirrt hat er sich nur über die Folgen, die sich aus der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- 9 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 9 -

nisses für seine Altersversorgung ergaben. Das berechtigt nicht zu einer Anfechtung (vgl. Soergel-Hefermehl, BGB, 10. Aufl., § 119 Anm. 19). Daß der Fortbestand der Ansprüche auf Altersversorgung Geschäftsgrundlage bei der Kündigung gewesen sei, ist nicht erkennbar.

2.a) Der Kläger hat mit seinem Schreiben vom 7. Oktober 1973 deutlich gemacht, daß er seine Altersversorgung nicht verlieren wolle. Deshalb hat er sein Arbeitsverhältnis fortsetzen wollen. Die Beklagte brauchte zwar darauf nicht einzugehen, sie hat aber zu erkennen gegeben, daß von ihrer Seite aus nichts dagegen sprach, den Kläger über den 31. Dezember 1973 hinaus als Mitarbeiter zu verwenden. Dabei stand ihr frei, dies nur auf der Grundlage einer Beschäftigung als freier Mitarbeiter anzubieten.

Soweit dagegen die Altersversorgung in Frage stand, durfte die Beklagte nicht ohne sachlichen Grund eine Verschlechterung der erworbenen Rechte des Klägers anstreben. Für die vom Kläger erstrebte Aufrechterhaltung der vertraglichen Beziehungen war maßgebend, daß er seine Altersversorgung nicht preisgeben wollte. Die Beklagte hat das erkannt. Sie hat bei ihrem Angebot, den Kläger als freien Mitarbeiter weiterzubeschäftigen, die weitere Gestaltung der Altersversorgung angesprochen. Dabei läßt sich jedoch nicht beurteilen, ob sie dem Kläger, wie er behauptet, angeboten hat, eine schlechtere Versorgung hinzunehmen. Wenn es in dem Schreiben vom 17. Oktober 1973 heißt, für die Steigerung des Beitragsaufkommens würden bestimmte Zeiten nicht berücksichtigt, so könnte darin eine Verkürzung der bis dahin erworbenen Anwartschaft liegen. Es läßt sich bisher nicht erkennen, ob die Beklagte für eine solche Abänderung der Versorgungszusage einen sachlichen Grund anführen kann. Daß sie mit ihren freien Mitarbeitern die Versorgung so geregelt hat, wie es mit dem Kläger geschehen sollte, reicht dafür allein nicht aus. Dem Kläger fehlte für eine unverfallbare Anwartschaft, die sich nach der Zusage vom 5. Dezember 1958 und der Satzung für die festangestellten Mitarbeiter richtete, nur noch eine Betriebszugehörigkeit von sechs



- 10 -

Monaten. Diese Zeit konnte er auch als freier Mitarbeiter erfüllen, für die dem Grunde nach die gleiche Versorgungsregelung bestand. Es spricht nichts dafür, daß diese Zeit für die Beklagte weniger wert gewesen wäre als dann, wenn der Kläger noch weiter im Arbeitsverhältnis geblieben wäre. Dann verstieß es gegen Treu und Glauben, wenn die Beklagte dem Kläger diese Möglichkeit nur eröffnete, sofern er sich mit einer Verschlechterung seiner Versorgung einverstanden erklärte. Darauf brauchte der Kläger nicht einzugehen. Die Beklagte mußte sich in einem solchen Fall in entsprechender Anwendung des § 162 BGB so behandeln lassen, als habe sie treuwidrig verhindert, daß die Bedingung für die Unverfallbarkeit der 20-jährigen Betriebszugehörigkeit eintrat.

b) Der Senat kann den Rechtsstreit nach den vorstehenden rechtlichen Erwägungen nicht abschließend beurteilen. Es steht nicht fest, ob mit dem Angebot vom 17. Oktober 1973 eine Verschlechterung der Altersversorgung verbunden war. Außerdem ist nicht auszuschließen, daß die Beklagte für eine etwaige ungünstigere Gestaltung einleuchtende Gründe anführen kann. Der Sachverhalt bedarf daher weiterer tatsächlicher Aufklärung und Erörterung mit den Parteien. Zu diesem Zweck war der Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

gez.: Dr. Stumpf

Dr. Thomas

Dr. Dieterich

Hartmann

Kunze



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

