

Aktenzeichen: 3 AZR 248/83

Bundesarbeitsgericht 3. Senat Urteil vom 4. Juni 1985

- 3 AZR 248/83 -

I. Arbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 15. Oktober 1982

- 8 Ca 4417/82 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 22. März 1983

- 4 Sa 1646/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Anrechnung von Vordienstzeit

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt-Unterstützungskasse;
BetrAVG § 1 Unterstützungskasse; ZPO §§ 256,
286

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 248/83

4 Sa 1646/82 Düsseldorf

Verkündet am
4. Juni 1985

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 4. Juni 1985 durch den
Richter Schaub als Vorsitzenden, die Richter Griebeling
und Dr. Peifer sowie die ehrenamtlichen Richter Halber-
stadt und Zieglwalner für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 22. März 1983 - 4 Sa 1646/82 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur erneuten 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 !

T a t b e s t a n d :

Der im Jahre 1931 geborene, schwerbehinderte Kläger war bis zum Jahre 1973 als Rechtssekretär und Kreisgeschäftsführer beim Reichsbund der Kriegs- und Zivilgeschädigten tätig. Am 15. August 1973 trat er in die Dienste des Beklagten als Rechtsschutzsekretär. In dem schriftlichen Formulararbeitsvertrag vom 22./28. Februar 1974 heißt es:

"3. Beschäftigungszeit

1. Dem Beschäftigten werden als Beschäftigungszeit 3 Jahre 3 Monate angerechnet.
2. Die Gesamtbeschäftigungszeit besteht mithin aus der gem. Abs. 1 angerechnete-



ten Zeit, sowie der Zeit ab 15.11.1973.

...

8. Mündliche Nebenabreden haben keine Gültigkeit."

Im übrigen wird auf allgemeine Anstellungsbedingungen verwiesen.

Das Arbeitsverhältnis endete am 31. Januar 1981, weil der Kläger erwerbsunfähig war.

Der Beklagte gewährt Leistungen der betrieblichen Altersversorgung über die Unterstützungskasse des DGB bei Erreichen der Altersgrenze sowie im Falle der Berufs- und Erwerbsunfähigkeit. In den Unterstützungsrichtlinien, gültig ab 1. Juli 1977/1. Januar 1978 heißt es in § 3 Nr. 7:

"...

7. Die Unterstützung beträgt nach einer Wartezeit von 3 vollen Zuwendungsjahren 9 v.H. des Bemessungsentgeltes. Sie steigt für jedes weitere Jahr um 3 v.H. des Bemessungsentgelts. Für jedes Jahr in dem der Unterstützungsfall wegen Berufs-, Erwerbsunfähigkeit oder Tod vor dem vollendeten 60. Lebensjahr eintritt, erhöht sich die Unterstützung um 1,5 v.H. höchstens 15 v.H. des Bemessungsentgelts.

Die nach den Sätzen 1 bis 3 errechnete Unterstützung darf 60 v.H. des Bemessungsentgeltes nicht überschreiten."

Die Unterstützungskasse legte der Berechnung der Versorgungsbezüge eine Beschäftigungszeit vom 15. August 1973 bis zum 19. Juni 1979 zugrunde; sie rechnete jedoch nur fünf volle Jahre



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



an. Dagegen lehnte sie die Berücksichtigung der elf Monate Restbeschäftigungszeit und der Vordienstzeit ab.

Der Kläger hat von der Unterstützungskasse die weitere Anrechnung von elf Monaten und von dem Beklagten die Anrechnung der Vordienstzeit verlangt. Wegen der Berücksichtigung der Vordienstzeit hat er vorgetragen:

Als er sich im Jahre 1973 bei dem Beklagten beworben habe, sei er sich darüber klar gewesen, daß er seine Ansprüche auf Zusatzversorgung gegen den Reichsbund der Kriegs- und Zivilgeschädigten verlieren würde. Seine Altersversorgung sei ausdrücklich zum Gegenstand der Vertragsverhandlungen gemacht worden. Der Personalchef des Beklagten habe ihm erklärt, von seinen Vordienstzeiten könnten höchstens drei Jahre anerkannt werden. Entsprechendes ergebe sich aus seinem Arbeitsvertrag; in ihm werde auf die allgemeinen Anstellungsbedingungen verwiesen. In ihnen seien auch Vorschriften über die Altersversorgung enthalten. Wenn die Unterstützungskasse die Vordienstzeiten nicht anrechne, müsse der Beklagte für seine Zusage eintreten.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß der Beklagte verpflichtet ist, den Vertrauensschaden des Klägers zu ersetzen, der dadurch entstanden ist, daß die Unterstützungskasse des DGB e.V. die vom Beklagten zugesagte Anrechnung der Vordienstzeit des Klägers von drei Jahren und drei Monaten bei der Unterstützungszahlung gegenüber dem Kläger nicht anrechnet.



Der Beklagte beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat bestritten, dem Kläger ausdrücklich oder konkludent eine Betriebsrente unter Berücksichtigung von Vordienstzeiten zugesagt zu haben. Auch aus dem Anstellungsvertrag ergebe sich hierfür nichts; in seinen allgemeinen Anstellungsbedingungen sei lediglich eine Anrechnung der Unterstützungskassenleistungen auf von ihm zu gewährende Beihilfen im Falle eines Unfalles vorgesehen.

Das Arbeitsgericht hat die von dem Kläger gegen die Unterstützungskasse angestrengte Klage auf Berücksichtigung weiterer elf Dienstmonate sowie die gegen den Beklagten auf Anrechnung der Vordienstzeit abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers, mit der er sein Begehren nur noch gegen den Beklagten verfolgt, zurückgewiesen. Hiergegen richtet sich dessen Revision.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist begründet und führt zur Aufhebung und Zurückverweisung der Sache. Es kann noch nicht beurteilt werden, ob der Beklagte dafür einstehen muß, daß die Unterstützungskasse bei der Berechnung der Versorgungsansprüche die Vordienstzeiten nicht berücksichtigt.

I. Dem Landesarbeitsgericht ist zuzustimmen, daß die Klage zulässig ist.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Der Klageantrag des Klägers bedarf der Auslegung. Nach seinem Sachvorbringen begehrt er von dem Beklagten nicht nur den Ersatz eines Vertrauensschadens, den er dadurch erlitten haben kann, weil er auf die Anrechnung von Vordienstzeiten unberechtigt vertraut hat, sondern die Berücksichtigung der Vordienstzeit bei der Ruhegeldberechnung selbst. Das im Antrag enthaltene Wort Vertrauensschaden ist nichts anderes als ein Teil der Klagebegründung.

2. Dieses Rechtsbegehren kann der Kläger auch im Wege der Feststellungsklage verfolgen. Diese ist immer dann zulässig, wenn der Kläger an der Feststellung des streitigen Rechtsverhältnisses ein rechtliches Interesse hat (§ 256 ZPO). Die von dem Kläger begehrte Ruhegelderhöhung ist zwar ohne weiteres im Wege der Leistungsklage verfolgbar; sie ergibt sich aus dem Unterschied der Ruhegeldberechnung mit und ohne Berücksichtigung der Vordienstzeit. Die Rechtsfrage, ob der Beklagte für die Anrechnung der Vordienstzeit einstehen muß, ist jedoch die einzige Streitfrage zwischen den Parteien. Sofern diese geklärt ist, kann davon ausgegangen werden, daß die Auseinandersetzungen zwischen den Parteien beigelegt sind. In diesen Fällen ist auch eine Feststellungsklage anstelle der Leistungsklage zulässig (BAG Urteil vom 18. November 1968 - 3 AZR 255/67 - AP Nr. 134 zu § 242 BGB Ruhegehalt, zu I der Gründe).

II. Das Landesarbeitsgericht muß noch weitere Feststellungen treffen, bevor beurteilt werden kann, ob dem Kläger Ansprüche gegen den Beklagten zustehen.



1. Das Landesarbeitsgericht hat den Inhalt der Versorgungszusage nicht hinreichend aufgeklärt.

a) Auch dann, wenn die betriebliche Altersversorgung durch eine Unterstützungskasse durchgeführt wird, besteht zwischen dem Arbeitgeber und dem Pensionär das sich aus der Versorgungszusage ergebende Versorgungsverhältnis. Die Zusage der Ruhegeldgewährung über eine Unterstützungskasse und nach Maßgabe ihrer Richtlinien oder weitergehenden Sonderbedingungen kann ausdrücklich oder konkludent erfolgen. Dabei hat der Arbeitgeber für solche Versorgungsbedingungen selbst einzustehen, die er garantiert hat, die aber die Unterstützungskasse nach ihrer Satzung oder ihren Richtlinien nicht erfüllen kann. Dies kann auch die Anrechnung von Vordienstzeiten sein. Insoweit besteht zwischen den Parteien Vertragsfreiheit, ohne daß es auf die vom Landesarbeitsgericht zitierte Rechtsprechung ankommt, wann bei Anrechnung von Vordienstzeiten Insolvenzschutz einsetzt. Welche Zusagen der Beklagte erteilt hat, ist nicht festgestellt.

b) In dem von dem Landesarbeitsgericht festgestellten Arbeitsvertrag ist eine ausdrückliche Versorgungszusage nicht enthalten. Die von den Arbeitsvertragsparteien in Bezug genommenen Arbeitsvertragsrichtlinien sind nicht festgestellt und befinden sich auch nicht bei den Akten.

In dem festgestellten Teil des Arbeitsvertrags ist eine Anrechnung von Vordienstzeiten vorgesehen. Das Landesarbeitsgericht hat insoweit weiter festgestellt, dieser Anrechnungsbestimmung



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

komme keine versorgungsrechtliche, sondern allein arbeitsrechtliche Bedeutung zu. Die Revision rügt zu Recht, daß das Landesarbeitsgericht diese Feststellung in einem fehlerhaften Verfahren getroffen hat (§ 554 Abs. 3 Nr. 3 ZPO). Der Kläger hat unter Beweisantritt behauptet, daß die Anrechnung von Vordienstzeiten für die betriebliche Altersversorgung Gegenstand der Vertragsverhandlungen war und ihm als Ersatz seiner früheren Versorgung zugesagt worden sei, was im Arbeitsvertrag in der Anrechnungsklausel seinen Niederschlag gefunden habe. Dem Landesarbeitsgericht ist es auch für seine gegenteilige Feststellung nicht gelungen ihr - von einem Hinweis auf ihre allgemeine arbeitsrechtliche Bedeutung abgesehen - einen bestimmten Inhalt beizulegen.

2. Das Landesarbeitsgericht wird die notwendigen Erhebungen noch anzustellen haben.

a) Es wird den vollständigen Arbeitsvertrag auszulegen und die beantragte Beweisaufnahme durchzuführen haben. Möglicherweise kann sich dabei herausstellen, daß der Personalchef für den Beklagten keine besondere Zusage erteilt hat, sondern den Kläger allein fehlerhaft über die Altersversorgung belehrt hat. Insoweit wird es zu prüfen haben, ob und welche Schäden dem Kläger erwachsen sind.

b) Die Aufhebung und Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht ist nicht deshalb entbehrlich, weil die von dem Kläger behauptete Zusage nicht schriftlich erfolgt ist. Nach Nr. 8 des festgestellten Arbeitsvertrags bedürfen allein Nebenabreden



des Arbeitsverhältnisses der Schriftform. Die Gewährung der betrieblichen Altersversorgung gehört nicht zu den Nebenabreden des Arbeitsvertrags. Nach den bisherigen Feststellungen ist die Zusage der Ruhegeldgewährung überhaupt nicht schriftlich erfolgt. Wenn die Zusage des Ruhegehalts keine Nebenabrede darstellt, kann es auch nicht ihre Erweiterung sein.

Im übrigen wird auch insoweit das Landesarbeitsgericht zu klären haben, ob nicht gerade aus dem Umstand, daß die Anrechnung von Vordienstzeiten vereinbart worden ist, sich ergibt, daß die Parteien allgemein die Berücksichtigung der früheren Dienstzeiten ohne Rücksicht auf die Schriftformklausel gewollt haben.

Schaub

Griebeling

Dr. Peifer

Halberstadt

Zieglwalner



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



JLaw – Gesetze und Urteile
(mobile App)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)