

Aktenzeichen: 3 AZR 255/84

Bundesarbeitsgericht Dritter Senat

Urteil vom 13. November 1984

- 3 AZR 255/84 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 9. November 1982

Hanau

- 1 Ca 576/82 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 16. Februar 1984

Frankfurt/Main

- 9 Sa 15/83 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja (ohne IV)

Für die Fachpresse: Ja (ohne IV)

Für das Bundesarchiv: Ja



Entscheidungsstichwort:

Hinweispflicht bei drohendem Versorgungsschaden

Gesetz:

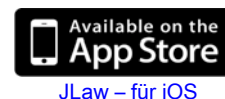
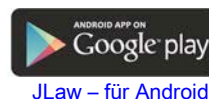
BGB § 611 Fürsorgepflicht, § 242 Ruhegehalt-VBL, §§ 254, 276, 278, 282;
Satzung der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder vom
27. Juli 1966 §§ 26, 40, 44; BAT § 70

Leitsätze:

1. Erteilt ein Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes vor einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer auf dessen Frage hin Auskünfte über die Folgen der Vertragsauflösung für die spätere Zusatzversorgung, so müssen diese Auskünfte richtig sein. Beruht das Zustandekommen des Auflösungsvertrages auf einer falschen Auskunft, so schuldet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Ersatz für den durch die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses entstandenen Versorgungsschaden.
2. Ausnahmsweise muß der öffentliche Arbeitgeber von sich aus den Arbeitnehmer auf drohende Versorgungsschäden hinweisen. Insoweit gilt folgendes:
 - a) Steht die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses im zeitlichen oder sachlichen Zusammenhang mit dem Ruhestand des Arbeitnehmers, so muß der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf Versorgungs Nachteile hinweisen, deren Kenntnis nicht ohne weiteres erwartet werden kann. Zu diesen gehört der Verlust der VBL-Versorgungsrente.
 - b) Die durch eine kürzere Dienstzeit bedingte Minderung der Zusatzrente versteht sich von selbst und bedarf keiner Erwähnung.
 - c) Eine Hinweispflicht des Arbeitgebers besteht ferner dann nicht, wenn der Arbeitnehmer die Vertragsbeendigung selbst vorschlägt und so begründet, daß etwaige Rentennachteile offenbar keine entscheidende Rolle spielen sollen.



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



3 AZR 255/84

9 Sa 15/83 Frankfurt/Main

Verkündet am
13. November 1984

Clobes,
Reg.-Sekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. November 1984 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Dieterich, die Richter Schaub und Dr. Peifer sowie die ehrenamtlichen Richter Matthießen und Dr. Schwarze für Recht erkannt:

1. Die Revision des beklagten Landes gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 16. Februar 1984 - 9 Sa 15/83 - wird in der Hauptsache zurückgewiesen.

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

2. Auf die Revision des beklagten Landes wird das vorgenannte Urteil im Kostenausspruch aufgehoben: Die Kosten der ersten Instanz tragen die Parteien je zur Hälfte. Die Kosten des Berufungs- und des Revisionsverfahrens hat das beklagte Land zu tragen.

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

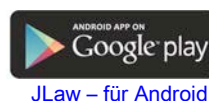
T a t b e s t a n d :

Der Kläger begehrt von dem beklagten Land Schadenersatz, weil er nicht über versorgungsrechtliche Nachteile der Auflösung des Arbeitsverhältnisses belehrt wurde.

Der am 2. September 1919 geborene Kläger ist schwerbehindert und war seit 1963 beim Amtsgericht S als Justizangestellter beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fanden die Bestimmungen des BAT Anwendung. Nachdem der Kläger seit Frühjahr 1977 mehrfach krankheitsbedingt gefehlt hatte, stellte er am 13. September 1977 den Antrag auf Rente wegen Berufsunfähigkeit bzw. Erwerbsunfähigkeit. Durch Bescheid vom 24. November 1977 wurde der Rentenanspruch abgelehnt, weil der Kläger in der Lage sei, in seinem Beruf als Verwaltungsangestellter tätig zu sein. Am 14. August 1980 erlangte dieser Bescheid durch Berufungsrücknahme des Klägers vor dem Landessozialgericht Darmstadt Bestandskraft. Am 1. November 1977 war der Kläger bis auf weiteres krankgeschrieben worden. Mit Schreiben vom 30. November 1977 forderte ihn der Direktor des Amtsgerichts auf, alsbald seinen Dienst wieder anzutreten. Am 7. Dezember 1977 kam es zwischen dem Kläger und dem Direktor des Amtsgerichts zu einem Gespräch, an dem auch der Geschäftsleiter, der Personalratsvorsitzende und der Vertrauensmann der



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



- 3 -

Schwerbehinderten teilnahmen. Im Verlauf dieses Gesprächs schlossen die Parteien einen schriftlichen Auflösungsvertrag, wonach das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 31. Dezember 1977 endete. Anfang Januar 1978 meldete das beklagte Land den Kläger bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) ab und übersandte ihm eine Durchschrift der Abmeldung. Das Formular enthielt auf der Rückseite u.a. den Hinweis, daß der Kläger beitragsfrei versichert werde, falls die Pflichtversicherung durch die Abmeldung vor Eintritt des Versicherungsfalls ende, und daß Versicherungsrente gewährt werde, wenn im Zeitpunkt des Versicherungsfalls nur eine beitragsfreie Versicherung bestanden habe.

Seit 1. Januar 1980 erhält der Kläger von der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte vorgezogenes Altersruhegeld. Durch Bescheid vom 9. Januar 1981 hat die VBL ihm ab 1. Januar 1980 Versicherungsrente in Höhe von monatlich 122,60 DM zugesprochen. Die wesentlich höhere Versorgungsrente hat die VBL abgelehnt, weil bei Eintritt des Versicherungsfalls wegen des vorzeitigen Ausscheidens des Klägers aus dem Arbeitsverhältnis keine Pflichtversicherung bestanden habe. Die hiergegen vom Kläger zum Schiedsgericht der VBL erhobene Klage wurde durch Schiedsspruch vom 28. Dezember 1981 abgewiesen.

Mit Einschreiben vom 25. März 1982 hat der Kläger Ansprüche wegen Verletzung der Fürsorgepflicht gegenüber der Beklagten erhoben; mit seiner spätestens am 21. August 1982 zugestellten Klage hat er den Unterschiedsbetrag zwischen Versicherungs- und Versorgungsrente für die Jahre 1980 und 1981 in unstreitiger Höhe von 12.042,06 DM geltend gemacht.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, das beklagte Land habe dafür einzustehen, daß er von der VBL statt der Versorgungsrente, die er bei Fortbestand des Arbeitsverhältnisses bis 1. Januar 1980 hätte verlangen können, nur die niedrigere Versicherungsrente erhalte. Ihm sei gesagt worden, daß ihm durch das Ausscheiden kein Schaden entstehe. Das

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



- 4 -

beklagte Land, das seine Stelle zur Neubesetzung habe freimachen wollen, hätte ihn über die Auswirkungen des Auflösungsvertrags auf seine VBL-Rente aufklären müssen. Wäre dies geschehen, hätte er in die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht eingewilligt. Ein Mitverschulden seinerseits scheide aus, weil er den auf der Rückseite der Abmeldung enthaltenen Hinweis für Versicherte erst einige Wochen nach der Auflösungsvereinbarung erhalten habe. Der Kläger hat beantragt,

das beklagte Land unter Abänderung des angefochtenen Urteils zur Zahlung von 12.042,06 DM nebst 4 % Zinsen seit dem 1. April 1982 zu verurteilen.

Das beklagte Land hat die Auffassung vertreten, es habe kein Anlaß und daher auch keine Rechtspflicht bestanden, die Frage zu prüfen, welche Auswirkungen das Ausscheiden des Klägers auf dessen Zusatzversorgung habe. Ein Arbeitnehmer, der sein Arbeitsverhältnis auflöse, müsse sich selbst nach den versorgungsrechtlichen Folgen erkundigen. Die Teilnehmer der Besprechung vom 7. Dezember 1983 seien alle davon ausgegangen, daß mit einer Wiederaufnahme der Tätigkeit durch den Kläger ernstlich nicht mehr zu rechnen sei. Im übrigen treffe den Kläger ein Mitverschulden. Man hätte den Auflösungsvertrag aufheben und den Versorgungsschaden vermeiden können, wenn der Kläger dies nach Übersendung der Abmeldebescheinigung verlangt hätte.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Mit der Revision bittet das beklagte Land um Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des beklagten Landes ist unbegründet.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, daß der geltend gemachte Schadenersatzanspruch dem Kläger zusteht.

I. Das beklagte Land hat seine Fürsorgepflicht gegenüber dem Kläger dadurch verletzt, daß es diesen über die Auswirkungen der Auflösung des Arbeitsvertrags auf die VBL-Rente nicht belehrt hat.

1. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hat ein Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes die arbeitsvertragliche 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. Dabei kommt als nachteiliger Schritt nicht nur, wie in dem entschiedenen Fall, das Unterlassen einer zur Wahrung des Besitzstandes versicherungsrechtlich notwendigen Erklärung des Arbeitnehmers (z.B. der Antrag auf freiwillige Weiterversicherung) in Betracht. Auch bei einer vorzeitigen Vertragsbeendigung kann sich die Frage stellen, ob der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf Versorgungsnachteile hinzuweisen hat, die dieser durch sein Ausscheiden erleidet. Eine solche Pflicht des beklagten Landes war im vorliegenden Fall zu bejahen.

2. Das ergibt sich nicht, wie der Kläger meint, schon aus § 2 Abs. 6 BetrAVG. Danach hat der Arbeitgeber dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer Auskunft darüber zu erteilen, ob



- 6 -

für ihn die Voraussetzungen einer unverfallbaren betrieblichen Altersversorgung erfüllt sind und in welcher Höhe er Versorgungsleistungen bei Erreichen der Altersgrenze beanspruchen kann. Diese Vorschrift gilt nicht für die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst (§ 18 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG). Im Übrigen schützt sie einen Arbeitnehmer, der mit einer Versorgungsanwartschaft vorzeitig ausgeschieden ist. Im vorliegenden Zusammenhang geht es jedoch um die Frage, ob der Arbeitgeber einen noch nicht ausgeschiedenen Arbeitnehmer über die versorgungsrechtlichen Nachteile der beabsichtigten Vertragsbeendigung belehren muß. Die Beantwortung dieser Frage richtet sich nach der allgemeinen arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht. Eine entsprechende Auskunftspflicht des Arbeitgebers wird durch die Bestimmung des § 2 Abs. 6 BetrAVG wegen dessen begrenzten Regelungsinhalts weder begründet noch beschränkt (vgl. Blomeyer/Otto, Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, § 2 Rz 437).

3.a) Die Fürsorgepflicht geht als Grundpflicht des Arbeitgebers auf den in § 242 BGB niedergelegten Grundsatz von Treu und Glauben zurück. Bei ihrer Ausgestaltung müssen die beiderseitigen Belange gegeneinander abgewogen werden. Der Arbeitgeber ist zu Fürsorgemaßnahmen insoweit verpflichtet, wie diese nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der im Einzelfall gegebenen Umstände von ihm erwartet werden können. Das hat das Bundesarbeitsgericht wiederholt entschieden (vgl. BAG Urteil vom 1. Februar 1963 - 5 AZR 74/62 - AP Nr. 10 zu § 670 BGB, unter 2 der Gründe; BAG vom 22. November 1963 - 1 AZR 17/63 - AP Nr. 6 zu § 611 BGB Öffentlicher Dienst, aaO).

Lösen die Parteien das Arbeitsverhältnis einvernehmlich auf, so wirken sie gemeinsam auf dessen Bestand ein. Wie immer bei Vertragsschlüssen ist es zunächst Sache jeder Vertragspartei, sich rechtzeitig über die Auswirkungen

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

des beabsichtigten Rechtsgeschäfts zu informieren. Der Arbeitnehmer muß sich daher grundsätzlich vor Abschluß eines Vertrages, durch den das Arbeitsverhältnis aufgelöst werden soll, über die versorgungsrechtlichen Folgen dieses Schrittes Klarheit verschaffen, wenn er die Beendigung des Arbeitsverhältnisses davon abhängig machen will, in welcher Höhe er Altersrente aus der gesetzlichen oder betrieblichen Altersversorgung zu erwarten hat. Andererseits besteht bei einem Auflösungsvertrag zwischen den Parteien nicht nur - wie sonst bei Vertragsverhandlungen - ein vorvertragliches Vertrauensverhältnis mit allgemeinen Sorgfalts- und Rücksichtspflichten, sondern die Verbindung des aufzulösenden Arbeitsverhältnisses mit der aus ihr folgenden Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Daraus hat der Senats bereits in seiner Entscheidung vom 24. Mai 1974 (aaO) den Grundsatz abgeleitet, daß die Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes bei ihrer Zusatzversorgung, insbesondere seit der Einführung der beamtenähnlichen Gesamtversorgung, in sachgerechtem und zumutbaren Umfang vor Nachteilen bewahrt werden müssen. Sie sollen die ihnen nach der Leistungsordnung zur Verfügung stehenden Möglichkeiten nicht aus Unkenntnis ungenutzt lassen.

b) Daraus ergibt sich: Erkundigt sich der Arbeitnehmer vor Auflösung des Arbeitsverhältnisses beim Arbeitgeber nach dem rechtlichen Schicksal seiner Zusatzversorgung, so steht es im Ermessen des Arbeitgebers, ob er die Frage beantworten oder an den Träger der Versorgung zur Beantwortung weiterleiten will. Entschließt der Arbeitgeber sich, die Frage selbst zu beantworten, so haftet er für die Folgen von Fehlern, die ihm dabei unterlaufen. Insoweit gelten die Grundsätze, die das Bundesarbeitsgericht in der Entscheidung vom 24. Mai 1974 - 3 AZR 422/73 - AP Nr. 6 zu § 242 BGB Ruhegehalt-VBL aufgestellt hat, auch für Fälle wie den vorliegenden. Die richtige Beratung durch den Arbeitgeber mag das Scheitern des geplanten Auflösungsvertrages befürchten lassen. Dieses Risiko mindert jedoch nicht die Pflicht des Arbeitgebers zur wahrheitsgemäßen und vollständigen Beratung,

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

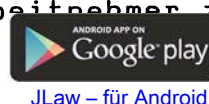
wenn er sich entschließt, die an ihn gerichtete Frage selbst zu beantworten.

Spricht hingegen der Arbeitnehmer, wie auch der Kläger im vorliegenden Fall, von sich aus die Frage der Altersversorgung nicht an, hängt es von den Umständen des Einzelfalles ab, ob der Arbeitgeber aufgrund seiner Fürsorgepflicht zur Aufklärung dennoch verpflichtet ist. Treu und Glauben (§ 242 BGB) gebieten Rücksichtnahme auf die Interessen des anderen Teils, und zwar auch dann, wenn es sich um entgegengesetzte Interessen handelt, wie vor allem im Arbeitsverhältnis. Der jeder Partei zuzubilligende Eigennutz findet seine Grenzen an dem schutzwürdigen Lebensbereich des anderen Teils (Soergel/Siebert/Knopp, BGB, 10. Aufl., § 242 Rz 6). Daraus ergibt sich für den Arbeitgeber die Verpflichtung, den Arbeitnehmer durch sachgerechte Aufklärung vor Schritten zu bewahren, durch die er sich in Bezug auf seine Altersversorgung aus Unkenntnis selbst schädigen würde. Die vorzeitige Vertragsbeendigung kann ein solcher Schritt sein, der Hinweise erforderlich macht. Auch zu einem Hinweis auf einen für den Arbeitnehmer günstigeren Zeitpunkt der Vertragsauflösung kann der Arbeitgeber verpflichtet sein. Allerdings besteht eine so weitgehende Aufklärungspflicht des Arbeitgebers nur, wenn der Arbeitnehmer nach den im Verkehr herrschenden Anschauungen redlicherweise Aufklärung erwarten darf. Inwieweit dies der Fall ist, ergibt eine Abwägung der Interessen der an dem Rechtsverhältnis Beteiligten unter Billigkeitsgesichtspunkten, wobei alle Umstände des Einzelfalles zu berücksichtigen sind (BGHZ 49, 148, 153; MünchKomm-Roth, § 242 BGB Rz 32).

c) Bei Abwägung der beiderseitigen Interessen ist normalerweise davon auszugehen, daß ein Arbeitnehmer, der von sich aus um Auflösung des Arbeitsverhältnisses bittet oder ein Auflösungsangebot des Arbeitgebers nach Bedenkzeit annimmt, die Folgen dieses schwerwiegenden Entschlusses bedacht und sich notfalls erkundigt hat. Der Arbeitgeber ist daher im Regelfall nicht gehalten, von sich aus die Frage, ob das Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis versor-



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Dies gilt besonders, wenn der Auflösungsvertrag lange Zeit vor Erreichen der Altersgrenze geschlossen wird. Der Arbeitgeber kann dann davon ausgehen, daß der Arbeitnehmer in anderer Weise Vorsorge für sein Alter treffen will. Die Frage der Altersversorgung wird in aller Regel bei der Entschließung eines jüngeren Arbeitnehmers keine ausschlaggebende Rolle spielen.

Findet hingegen die Auflösung des Arbeitsverhältnisses in einem zeitlichen oder sachlichen Zusammenhang mit dem Eintritt in den Ruhestand statt, ist die Interessenlage anders. Hier müssen die Parteien die Auswirkungen des Auflösungsvertrages auf die versorgungsrechtliche Lage des Arbeitnehmers bedenken. Das gilt insbesondere, wenn feststeht oder anzunehmen ist, der Arbeitnehmer werde nicht mehr in ein neues Arbeitsverhältnis eintreten, sondern nach einer gewissen Zeit des Krankenstandes oder der Arbeitslosigkeit in den Ruhestand treten. Ebenso ist es, wenn altersbedingte Gründe zur Auflösung führen.

Ist nicht zu erwarten, daß der Arbeitnehmer noch einmal in ein Arbeitsverhältnis eintritt, und sollen als künftige finanzielle Lebensgrundlage - ggfs. nach Kranken- und Arbeitslosengeldbezug - im wesentlichen Rentenleistungen in Betracht kommen, so steht bei dem ausscheidenden Arbeitnehmer das Interesse an einem möglichst ungeschmälernten Rentenbezug regelmäßig im Vordergrund. Dem steht das Interesse des Arbeitgebers an der einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegenüber. Dieses Interesse betrifft jedoch nur eine Übergangszeit, bis der Arbeitnehmer ohnehin wegen Erreichens der Altersgrenze ausgeschieden wäre. In einem solchen Falle darf der Arbeitgeber sein Interesse an einer möglichst schnellen Vertragsbeendigung nicht einseitig in den Vordergrund stellen. Er muß den Arbeitnehmer auf die nachteiligen Wirkungen der Vertragsauflösung für die Zusatzversorgung von sich aus hinweisen. Das gilt besonders dann, wenn der Arbeitgeber die Auflösung des Arbeitsverhältnisses veranlaßt oder betreibt.



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



Verlangt der Arbeitnehmer die vorzeitige Vertragsbeendigung, kann sich die Interessenlage anders darstellen. Nennt der Arbeitnehmer einen persönlichen Grund, der es für den Arbeitgeber ausgeschlossen erscheinen läßt, daß das Arbeitsverhältnis der Versorgung wegen fortgesetzt würde, so besteht keine Veranlassung, über den versorgungsrechtlichen Nachteil des Ausscheidens zu belehren. Der Arbeitgeber kann in diesem Fall davon ausgehen, daß der Arbeitnehmer sein Interesse an der Lösung des Arbeitsverhältnisses höher veranschlagt als die Versorgungsrechte, die er dafür opfert. Ein solcher Fall lag dem Urteil des Senats vom 18. September 1984 - 3 AZR 118/82 - (zur Veröffentlichung vorgesehen) zugrunde. Dort hatte eine ältere Arbeitnehmerin aus Berlin um Auflösung des Arbeitsverhältnisses gebeten und dabei erklärt, sie wolle heiraten und zu ihrem Mann nach Nordrhein-Westfalen ziehen. In einem solchen Fall wird nach den im Verkehr herrschenden Anschauungen keine weitere Aufklärung über die versorgungsrechtlichen Folgen des Ausscheidens erwartet, diese könnte im Gegenteil als unpassend empfunden werden. Der Arbeitgeber dürfte hier davon ausgehen, daß die Arbeitnehmerin gefragt hätte, wenn sie ihr Ausscheiden vom Schicksal ihrer Altersversorgung hätte abhängig machen wollen.

d) Der Inhalt einer gebotenen Auskunft richtet sich danach, inwieweit der Arbeitgeber mit Unkenntnis des Arbeitnehmers rechnen muß. Die bei jedem Arbeitnehmer als bekannt vorauszusetzenden Rentennachteile, die sich aus der kürzeren Dienstzeit ergeben, dürfen ohne weiteres als bekannt vorausgesetzt werden. Das gilt für die Berechnung des Teilanspruchs nach § 2 Abs. 1 BetrAVG und für die Maßgeblichkeit der anrechnungsfähigen Versicherungsjahre (§§ 125B ff. RVO, §§ 35 ff. AVG). Mit solchen Einbußen muß jeder Arbeitnehmer im Falle seines vorzeitigen Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis rechnen. Sieht er sich später durch sie überrascht, kann er nicht geltend machen, der Arbeitgeber habe ihn darauf nicht hingewiesen.



- 11 -

Denkbar sind jedoch auch atypische Versorgungsschäden von erheblichem Gewicht, die nicht ohne weiteres vorhersehbar sind. Zu diesen gehört der dem Kläger entstandene Rentenausfall in Höhe von 12.042,06 DM für die Jahre 1980 und 1981. Er kam dadurch zustande, daß der Kläger wegen Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis nach § 26 Abs. 3 in Verb. mit Abs. 1 Buchst. b der VBL-Satzung aus der Pflichtversicherung ausschied. Damit verlor er die Anwartschaft auf eine nach Gesamtversorgungsfähiger Zeit und Gesamtversorgungsfähigem Entgelt zu berechnenden Versorgungsrente (§§ 40 ff. VBL-Satzung). Stattdessen erhält er nur die auf den bisherigen Umlagen aufbauende Versicherungsrente (§ 44 VBL-Satzung). Drohen dem Arbeitnehmer derart erhebliche Einbußen, so hat der Arbeitgeber, falls nicht eine der dargelegten Ausnahmen gegeben ist, beim Abschluß eines Auflösungsvertrages, der im zeitlichen oder sachlichen Zusammenhang mit dem Eintritt des Arbeitnehmers in den Ruhestand steht, auf den drohenden Nachteil hinzuweisen.

II. Dem Landesarbeitsgericht ist kein Rechtsfehler unterlaufen.

1. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts stand die Auflösung des Arbeitsverhältnisses des damals 58-jährigen Klägers am 7. Dezember 1977 im zeitlichen und sachlichen Zusammenhang mit dessen Eintritt in den Ruhestand. Unstreitig gingen alle Teilnehmer des Gesprächs davon aus, daß der Kläger voraussichtlich nicht mehr in das Arbeitsleben zurückkehren werde. Der Beklagte war somit nach den dargelegten Grundsätzen verpflichtet, den Kläger über die Auswirkungen der Vertragsauflösung auf die VBL-Rente zu unterrichten.

Dagegen kann der Beklagte nicht einwenden, seine Unterlassung sei für den Rentennachteil nicht ursächlich. Er sei berechtigt gewesen, dem Kläger zu kündigen, dieser habe sich somit die für den Erwerb der Versorgungsrente notwendige Rechtsposition eines Pflichtversicherten ohnehin nicht bis zum Eintritt des Versorgungsfalls erhalten können. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts spricht viel dafür, daß der Kläger von dem beklagten Land die Fortsetzung



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 12 -

des Arbeitsverhältnisses bis zur vorgezogenen Altersgrenze hätte verlangen können. Wenn der Kläger auch den Kündigungsschutz nach § 53 BAT mangels 15-jähriger Tätigkeit noch nicht genoß, so hätten die allein im Jahre 1977 aufgetretenen Krankheitszeiten im Hinblick auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses schwerlich ausgereicht, um darauf eine ordentliche krankheitsbedingte Kündigung zu stützen. Dies muß jedoch nicht abschließend geprüft werden. Jedenfalls ist festzustellen, daß eine Kündigung mit erheblichen rechtlichen Risiken behaftet gewesen wäre. Bei dieser Sachlage trug der Auflösungsvertrag in Bezug auf die sonst zu erörternden Kündigungsgründe die Elemente eines Vergleichs. Das Schutzbedürfnis des Arbeitnehmers wegen seiner Unkenntnis in Bezug auf die VBL-Rente durfte nicht vernachlässigt werden.

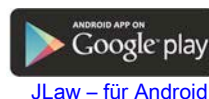
2. Das beklagte Land war somit verpflichtet, den Kläger auf den ihm durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses drohenden Verlust der VBL-Versorgungsrente hinzuweisen. Die dafür erforderlichen Kenntnisse der VBL-Satzung mußte es seinen leitenden Mitarbeitern verschaffen. Für das Unterlassen einer entsprechenden Belehrung durch den Direktor des Amtsgerichts S hat das beklagte Land nach § 278 BGB einzustehen. Für das Verschulden gilt die Beweislastregel des § 282 BGB. An der Ursächlichkeit des Verhaltens des Direktors für den Eintritt des Schadens bestehen keine Zweifel. Jedenfalls hat das insoweit darlegungspflichtige beklagte Land (vgl. Urteil des Senats vom 18. Dezember 1984 - 3 AZR 168/82 - zu 2 der Gründe m.w.N., zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen) keine Tatsachen vorgetragen, aus denen sich ergäbe, daß der Schaden auch bei ordnungsgemäßer Belehrung eingetreten wäre. Ein Mitverschulden des Klägers (§ 254 BGB) hat das Landesarbeitsgericht zutreffend abgelehnt.

3. Das beklagte Land hat somit dem Kläger den entstandenen Schaden in der für den Klagezeitraum, die Jahre 1980 und 1981, unstreitigen Höhe von 12.042,06 DM zu

ersehen



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



- 13 -

III. Rechtsfehlerfrei ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, daß der geltend gemachte Schadenersatzanspruch nicht durch Versäumung der Ausschlußfrist nach § 70 BAT erloschen ist.

Wie der Senat in seiner Entscheidung vom 12. Januar 1974 - 3 AZR 114/73 - (AP Nr. 5 zu § 242 BGB Ruhegehalt-VBL, zu III 1 der Gründe) näher ausgeführt hat, findet diese Tarifbestimmung auf Schadenersatzansprüche wegen unterbliebener Verschaffung einer Zusatzversorgung keine Anwendung. § 70 BAT meint nicht Ansprüche, die ein solches Gewicht haben wie der Anspruch auf Zusatzversorgung. Für den hier gegebenen Fall, in dem das schadenstiftende Ereignis zwar nicht zum Verlust, sondern nur zur Kürzung der Versorgung führt, hat der Senat diese Auffassung in seinem Urteil vom 24. Mai 1974 - 3 AZR 422/73 - (AP Nr. 6 zu § 242 BGB Ruhegehalt-VBL, zu III der Gründe) bestätigt. Daran ist festzuhalten.

IV. Der Revision ist allerdings zuzugeben, daß die Kostenentscheidung des Berufungsurteils nicht richtig ist. Der Kläger war in der ersten Instanz mit einem Streitwert von 25.215,32 DM unterlegen. In zweiter Instanz hat er nur noch 12.042,06 DM geltend gemacht. Er muß deshalb die Kosten der ersten Instanz zur Hälfte tragen.

Dr. Dieterich

Schaub

Dr. Peifer

Matthießen

Dr. Schwarze



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)