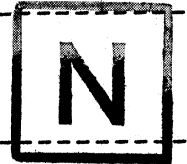


Aktenzeichen: 3 AZR 382/89
Bundesarbeitsgericht 3. Senat Urteil vom 3. Juli 1990
- 3 AZR 382/89 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 4. Oktober 1988
Essen - 2 Ca 2032/88 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 9. Mai 1989
Düsseldorf - 8 Sa 75/89 -

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



Entscheidungsstichwort:

Versorgungsschaden wegen unterlassener Aufklärung

Gesetz: BetrAVG § 1; BGB §§ 280, 286, 249

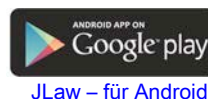
Leitsätze:

1. Vor Abschluß eines Auflösungsvertrages muß sich der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis aufgelöst werden soll, selbst über die rechtlichen Folgen dieses Schrittes Klarheit verschaffen. Dies gilt auch für den Verlust einer Versorgungsanwartschaft.

2. Ausnahmsweise kann der Arbeitgeber verpflichtet sein, den Arbeitnehmer über den Verlust einer Versorgungsanwartschaft zu belehren. Eine solche Verpflichtung kommt dann in Betracht, wenn der Arbeitnehmer aufgrund besonderer Umstände darauf vertrauen darf, der Arbeitgeber werde bei der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Interessen des Arbeitnehmers wahren und ihn redlicherweise vor unbeachteten nachteiligen Folgen des vorzeitigen Ausscheidens, insbesondere bei der Versorgung bewahren.



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



3 AZR 382/89

8 Sa 75/89 Düsseldorf

Verkündet am
3. Juli 1990

Bittner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128
Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 3. Juli 1990 durch den Vor-
sitzenden Richter Dr. Heither, die Richter Griebeling und
Dr. Wittek sowie die ehrenamtlichen Richter Seyd und Mattes
für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



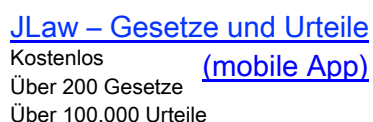
[JLaw – für iOS](#)

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

1990 1991 1992 1993 1994 1995 1996 1997 1998 1999 2000 2001 2002 2003 2004 2005 2006 2007 2008 2009 2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022 2023 2024 2025 2026 2027 2028 2029 2030 2031 2032 2033 2034 2035 2036 2037 2038 2039 2040 2041 2042 2043 2044 2045 2046 2047 2048 2049 2050 2051 2052 2053 2054 2055 2056 2057 2058 2059 2060 2061 2062 2063 2064 2065 2066 2067 2068 2069 2070 2071 2072 2073 2074 2075 2076 2077 2078 2079 2080 2081 2082 2083 2084 2085 2086 2087 2088 2089 2090 2091 2092 2093 2094 2095 2096 2097 2098 2099 2100 2101 2102 2103 2104 2105 2106 2107 2108 2109 2110 2111 2112 2113 2114 2115 2116 2117 2118 2119 2120 2121 2122 2123 2124 2125 2126 2127 2128 2129 2130 2131 2132 2133 2134 2135 2136 2137 2138 2139 2140 2141 2142 2143 2144 2145 2146 2147 2148 2149 2150 2151 2152 2153 2154 2155 2156 2157 2158 2159 2160 2161 2162 2163 2164 2165 2166 2167 2168 2169 2170 2171 2172 2173 2174 2175 2176 2177 2178 2179 2180 2181 2182 2183 2184 2185 2186 2187 2188 2189 2190 2191 2192 2193 2194 2195 2196 2197 2198 2199 2200 2201 2202 2203 2204 2205 2206 2207 2208 2209 2210 2211 2212 2213 2214 2215 2216 2217 2218 2219 2220 2221 2222 2223 2224 2225 2226 2227 2228 2229 2230 2231 2232 2233 2234 2235 2236 2237 2238 2239 2240 2241 2242 2243 2244 2245 2246 2247 2248 2249 2250 2251 2252 2253 2254 2255 2256 2257 2258 2259 2260 2261 2262 2263 2264 2265 2266 2267 2268 2269 2270 2271 2272 2273 2274 2275 2276 2277 2278 2279 2280 2281 2282 2283 2284 2285 2286 2287 2288 2289 2290 2291 2292 2293 2294 2295 2296 2297 2298 2299 2300 2301 2302 2303 2304 2305 2306 2307 2308 2309 2310 2311 2312 2313 2314 2315 2316 2317 2318 2319 2320 2321 2322 2323 2324 2325 2326 2327 2328 2329 2330 2331 2332 2333 2334 2335 2336 2337 2338 2339 2340 2341 2342 2343 2344 2345 2346 2347 2348 2349 2350 2351 2352 2353 2354 2355 2356 2357 2358 2359 2360 2361 2362 2363 2364 2365 2366 2367 2368 2369 2370 2371 2372 2373 2374 2375 2376 2377 2378 2379 2380 2381 2382 2383 2384 2385 2386 2387 2388 2389 2390 2391 2392 2393 2394 2395 2396 2397 2398 2399 2400 2401 2402 2403 2404 2405 2406 2407 2408 2409 2410 2411 2412 2413 2414 2415 2416 2417 2418 2419 2420 2421 2422 2423 2424 2425 2426 2427 2428 2429 2430 2431 2432 2433 2434 2435 2436 2437 2438 2439 2440 2441 2442 2443 2444 2445 2446 2447 2448 2449 2450 2451 2452 2453 2454 2455 2456 2457 2458 2459 2460 2461 2462 2463 2464 2465 2466 2467 2468 2469 2470 2471 2472 2473 2474 2475 2476 2477 2478 2479 2480 2481 2482 2483 2484 2485 2486 2487 2488 2489 2490 2491 2492 2493 2494 2495 2496 2497 2498 2499 2500 2501 2502 2503 2504 2505 2506 2507 2508 2509 2510 2511 2512 2513 2514 2515 2516 2517 2518 2519 2520 2521 2522 2523 2524 2525 2526 2527 2528 2529 2530 2531 2532 2533 2534 2535 2536 2537 2538 2539 2540 2541 2542 2543 2544 2545 2546 2547 2548 2549 2550 2551 2552 2553 2554 2555 2556 2557 2558 2559 2560 2561 2562 2563 2564 2565 2566 2567 2568 2569 2570 2571 2572 2573 2574 2575 2576 2577 2578 2579 2580 2581 2582 2583 2584 2585 2586 2587 2588 2589 2590 2591 2592 2593 2594 2595 2596 2597 2598 2599 2600 2601 2602 2603 2604 2605 2606 2607 2608 2609 2610 2611 2612 2613 2614 2615 2616 2617 2618 2619 2620 2621 2622 2623 2624 2625 2626 2627 2628 2629 2630 2631 2632 2633 2634 2635 2636 2637 2638 2639 2640 2641 2642 2643 2644 2645 2646 2647 2648 2649 2650 2651 2652 2653 2654 2655 2656 2657 2658 2659 2660 2661 2662 2663 2664 2665 2666 2667 2668 2669 2670 2671 2672 2673 2674 2675 2676 2677 2678 2679 2680 2681 2682 2683 2684 2685 2686 2687 2688 2689 2690 2691 2692 2693 2694 2695 2696 2697 2698 2699 2700 2701 2702 2703 2704 2705 2706 2707 2708 2709 2710 2711 2712 2713 2714 2715 2716 2717 2718 2719 2720 2721 2722 2723 2724 2725 2726 2727 2728 2729 2730 2731 2732 2733 2734 2735 2736 2737 2738 2739 2740 2741 2742 2743 2744 2745 2746 2747 2748 2749 2750 2751 2752 2753 2754 2755 2756 2757 2758 2759 2760 2761 2762 2763 2764 2765 2766 2767 2768 2769 2770 2771 2772 2773 2774 2775 2776 2777 2778 2779 2780 2781 2782 2783 2784 2785 2786 2787 2788 2789 2790 2791 2792 2793 2794 2795 2796 2797 2798 2799 2800 2801 2802 2803 2804 2805 2806 2807 2808

Die Klägerin ist am 20. Oktober 1952 geboren. Sie war seit 1972 bei der Beklagten beschäftigt, zuletzt als Abteilungsleiterin der " " in S . Sie bezog hier ein Bruttogehalt von 3.800,-- DM monatlich sowie eine Umsatzbeteiligung.

Die Beklagte gewährt ihren Mitarbeitern Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. Bei ihrer Einstellung erhielt die Klägerin eine Versorgungsordnung ausgehändigt, die Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenrenten vorsieht.



- 3 -

Über die Unverfallbarkeit einer Versorgungsanwartschaft bestimmt § 14 der Versorgungsordnung folgendes:

"§ 14

Unverfallbarkeit

Endet das Arbeitsverhältnis, ohne daß nach dieser Versorgungsordnung ein Anspruch auf die Zahlung von Versorgungsleistungen entstanden ist, bleibt die Anwartschaft entsprechend den Bestimmungen des "Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung" vom 19. Dezember 1974 aufrechterhalten. Sind dagegen die gesetzlichen Voraussetzungen der Unverfallbarkeit nicht erfüllt, erlischt die Anwartschaft."

Am 30. September 1987 wurde die Filiale der Beklagten geschlossen. In einem Interessenausgleich vom 23. Juni 1987 wurde u.a. folgende Regelung getroffen:

"3. Die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter, die eine Weiterbeschäftigung bei der K AG nicht wünschen, werden unter Einhaltung der individuellen bzw. tariflichen oder gesetzlichen Kündigungsfristen frühestens zum 30.09.1987 aufgelöst, sofern die betroffenen Mitarbeiter dies nicht zu einem früheren Termin wünschen."

In einem Sozialplan vom selben Tage wurden Abfindungen für diejenigen Arbeitnehmer vorgesehen, deren Arbeitsverhältnisse infolge Kündigung oder Aufhebungsvertrag beendet wurden. Nr. 13 des Sozialplans enthält einen Hinweis auf die betriebliche Versorgung. Es heißt dort:

"Unverfallbar gewordene Rentenanwartschaften der Mitarbeiter bleiben diesen selbstverständlich erhalten. Den Mitarbeitern wird zum Ausscheidungszeitpunkt eine schriftliche Bestätigung ihrer Rentenansprüche überreicht."



Eine Härteklausel sieht vor:

"Ergeben sich bei der Durchführung dieses Sozialplanes im Einzelfall besondere Härten oder sollten Einzelfälle durch diesen Sozialplan nicht geregelt sein, so werden Geschäftsleitung und örtlicher Betriebsrat darüber beraten und eine Entscheidung im Sinne dieses Sozialplanes treffen."

Die Klägerin bewarb sich zunächst um eine Weiterbeschäftigung in den Filialen der Beklagten in München und Düsseldorf. Diese Bewerbungen blieben erfolglos. Eine eventuelle Weiterbeschäftigung in Bielefeld, Braunschweig oder Augsburg lehnte die Klägerin aus persönlichen Gründen ab. Hierauf schlossen die Parteien am 27. August 1987 folgenden Aufhebungsvertrag:

"Das zwischen beiden Parteien bestehende Arbeitsverhältnis wird im gegenseitigen Einvernehmen zum 30.09.1987 aufgelöst.

Die Vertragsparteien erklären, daß sie die tarifliche Bedenkzeit von einem Werktag in Anspruch genommen haben."

Entsprechend den Regelungen des Sozialplans erhielt die Klägerin eine Abfindung von 60.000,-- DM. Zusätzlich wurden ihr die Gehälter für die Dauer der Kündigungsfrist von sechs Monaten, d.h. für die Zeit vom 1. Oktober 1987 bis zum 31. März 1988 gezahlt. Der Betrag wurde in einer Summe überwiesen.

Die Klägerin trat am 1. November 1987 eine neue Arbeitsstelle an.

Die Klägerin begehrt hinsichtlich ihrer betrieblichen Altersversorgung so gestellt zu werden, als wäre das Arbeitsverhältnis erst nach Vollendung ihres 35. Lebensjahres (20. Okto-



- 5 -

ber 1987) beendet worden. Ihr stünde dann nach § 1 BetrAVG eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft zu.

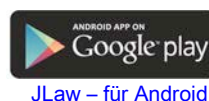
Sie hat geltend gemacht, sie sei sich über das Schicksal ihrer bei der Beklagten erdienten betrieblichen Versorgung nicht im klaren gewesen, habe auch in der Hektik bei der Auflösung der Filiale keine Gelegenheit gefunden, eigene Erkundigungen einzuholen. Sie habe sich aber - vor oder nach dem Abschluß des Aufhebungsvertrages, jedenfalls im zeitlichen Zusammenhang mit diesem - bei der Beklagten um eine Auskunft bemüht. Sie habe schließlich nur eine schriftliche Mitteilung vom 28. Dezember 1987 erhalten, daß ihre Anwartschaft erloschen sei, weil ihr Austrittsalter unter 35 Jahren liege.

Die Beklagte sei indes von sich aus verpflichtet gewesen, sie auf den drohenden Verlust ihrer Anwartschaft hinzuweisen. Die Beklagte habe wissen müssen, daß die Unverfallbarkeit am 20. Oktober 1987 eingetreten wäre. Die Beklagte müsse auch bei Aufstellung des Sozialplans die einzelnen Anwartschaften überprüft haben. Das Arbeitsverhältnis hätte bis zum 30. Oktober 1987 fortgeführt werden können, zumal die Beklagte durch die Fortzahlung der Gehälter dokumentiert habe, daß die im Interessenausgleich vorgesehene Beendigung aller Arbeitsverhältnisse nichts anderes gewesen sei als die Wahl eines Stichtags für die Betriebseinstellung. Bezüglich der Arbeitsverhältnisse habe es sich nur um eine Freistellung unter Fortzahlung der Bezüge und unter Aufhebung des Verbots einer anderweitigen Beschäftigung, insbesondere bei Wettbewerbern, gehandelt.

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
[\(mobile App\)](#)



Die Klägerin hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, sie in ihrer betrieblichen Altersversorgung so zu stellen, als ob sie erst mit Erreichen der Unverfallbarkeit der Anwartschaft aus der betrieblichen Altersversorgung der Beklagten am 20. Oktober 1987 aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten ausgeschieden wäre;
2. die Beklagte zu verurteilen, eine Bescheinigung darüber zu erteilen, in welcher Höhe ein Anspruch auf Versorgungsleistung aus der betrieblichen Altersversorgung der Beklagten bei Erreichen der in der Versorgungsordnung der Beklagten vom 1. Januar 1976 vorgesehenen Altersgrenze ihr zusteht.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Die Klägerin habe sich bei ihr nicht nach ihrer Altersversorgung erkundigt. Der Auflösungszeitpunkt des 30. September 1987 sei deshalb gewählt worden, weil die Klägerin vom 1. Oktober 1987 an für eine andere Position habe frei sein wollen. Eine generelle Überprüfung der Versorgungsanwartschaften schon vor der Betriebsschließung habe nicht stattgefunden. Der bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses kurz bevorstehende Eintritt der Unverfallbarkeit im Falle der Klägerin sei ihr nicht aufgefallen. Im übrigen sei es deren Sache gewesen, sich zu informieren.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihr Begehren weiter.

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

Die Revision ist unbegründet. Die Klägerin hat keine unverfallbare Versorgungsanwartschaft erworben. Die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 BetrAVG sind nicht erfüllt, da die Klägerin am



30. September 1987, also vor Vollendung des 35. Lebensjahres, aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist. Die Versorgungsordnung der Beklagten enthält keine für die Klägerin günstigere Regelung (§ 17 Abs. 3 Satz 3 BetrAVG); sie sieht weder kürzere Unverfallbarkeitsfristen noch ein versorgungsunschädliches niedrigeres Austrittsalter vor, sondern verweist auf die Regelung des Betriebsrentengesetzes.

I. Die Auffassung der Klägerin, ihr Arbeitsverhältnis habe über den 20. Oktober 1987 hinaus gedauert, trifft nicht zu. Es gibt keine hinreichenden Anhaltspunkte für die Annahme, es sei entgegen dem in dem Aufhebungsvertrag genannten Beendigungsdatum der Wille der Parteien gewesen, das Arbeitsverhältnis in seinem rechtlichen Bestand über den 30. September 1987 hinaus fortbestehen zu lassen. Auf einen solchen Willen läßt sich auch aus der Fortzahlung der Gehälter für die Dauer der Kündigungsfrist nicht schließen. Die Beklagte hat damit nur die Regelung in Nr. 3 des Sozialplans vollzogen.

II. Die Klägerin kann nicht verlangen so gestellt zu werden, als ob ihr Arbeitsverhältnis über den 20. Oktober 1987 hinaus fortbestanden hätte. Ein hierauf hinzielender Anspruch mit der Rechtsfolge des Fortbestands der Versorgungsanwartschaft kommt unter dem Gesichtspunkt des Schadenersatzes wegen Vertragsverletzung in Betracht (§§ 280, 286, 249 BGB). Voraussetzung ist, daß der Arbeitgeber einer ihm aus dem Arbeitsverhältnis obliegenden Hinweis- oder Aufklärungspflicht nicht genügt hat (BAG Urteil vom 10. März 1988 - 8 AZR 420/85 - AP Nr. 99 zu § 611 BGB Fürsorge-



pflicht, zu I 3 und II 1 der Gründe). Die Beklagte hat jedoch ihre Pflichten aus dem Arbeitsvertrag nicht verletzt. Ihr oblag nicht die Pflicht, die Klägerin auf die kurz bevorstehende Unverfallbarkeit ihrer Anwartschaft hinzuweisen und das Arbeitsverhältnis, um diese zu erhalten, über den 20. Oktober 1987 hinaus zu verlängern.

1. Tritt ein Arbeitnehmer an den Arbeitgeber heran mit der Bitte um Auskunft über eine Versorgungsregelung, so muß der Arbeitgeber die Auskunft erteilen, soweit er das zuverlässig vermag, und den Arbeitnehmer im übrigen an eine dafür zuständige oder kompetente Stelle verweisen. Diese Pflicht trifft den Arbeitgeber nach Treu und Glauben als Nebenpflicht aus dem Arbeitsvertrag. Die Auskunft muß, soweit sie erteilt wird, richtig sein. Falsche und nur scheinbar vollständige oder sonst irreführende Auskünfte verpflichten den Arbeitgeber zum Schadenersatz (ständige Rechtsprechung des Senats, statt aller: BAGE 47, 169 = AP Nr. 5 zu § 1 BetrAVG Zusatzversorgungskassen).

a) Nach den Feststellungen der Vorinstanzen kann nicht davon ausgegangen werden, daß die Klägerin die Beklagte vor Abschluß des Aufhebungsvertrags um Auskunft gebeten hat: Das Berufungsgericht hat hierzu ausgeführt, die Klägerin habe im erstinstanzlichen Rechtszug behauptet, sie habe sich nach Abschluß des Aufhebungsvertrags bei dem Angestellten T erkundigt, was es mit ihrer Betriebsrente auf sich habe, und sie habe die Zusage erhalten, die Angelegenheit werde geprüft. Nachdem das Arbeitsgericht in seinem Urteil die Auffassung vertreten habe, eine nachträg-



liche Erkundigung sei unerheblich, habe die Klägerin in der Berufungsinstanz behauptet, ihrer Erinnerung nach habe sie schon vor, jedenfalls in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang mit der Vertragsunterzeichnung versucht, eine definitive Auskunft zu erhalten. Angesichts dieser widersprüchlichen Darstellung hat das Berufungsgericht von der Klägerin eine eindeutige Klarstellung ihres Vortrags gefordert und darauf hingewiesen, daß eine Bitte um Auskunft "in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang" mit der Vertragsschließung nicht ausreiche; zudem habe die Klägerin weder die Unterzeichnung des Vertrags von einer zufriedenstellenden Auskunft abhängig gemacht noch überhaupt das Ergebnis der - nach ihrem Vortrag - zugesagten Prüfung abgewartet.

b) Diese Ausführungen sind aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden. Die Revision hat weder die tatsächlichen Feststellungen des Berufungsgerichts angegriffen noch dessen Schlußfolgerung, daß von einer rechtzeitigen Bitte um Prüfung nicht ausgegangen werden könne. Die Revision hat nur wiederholt, daß sich die Klägerin angesichts der Hektik im Zusammenhang mit der Schließung der Filiale nicht intensiver um die mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses verbundenen rechtlichen Fragen, insbesondere die betriebliche Altersversorgung habe kümmern können.

2. Von sich aus war die Beklagte nicht verpflichtet, die Klägerin auf den drohenden Verlust ihrer Versorgungsanwartschaft hinzuweisen.



a) In der Regel muß sich der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis aufgelöst werden soll, vor Abschluß des Auflösungsvertrags selbst über die rechtlichen Folgen dieses Schritts Klarheit verschaffen. Während bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses ein Arbeitnehmer häufig darauf angewiesen sein wird, von seinem Arbeitgeber die nötigen Hinweise auf die Möglichkeiten und Voraussetzungen einer Zusatzversorgung zu erhalten (vgl. Urteil des Senats vom 23. Mai 1989 - 3 AZR 257/88 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, zu 2 b der Gründe), stellt sich die Situation bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses regelmäßig anders dar. Der Arbeitgeber braucht jetzt nicht ohne besondere Umstände von einem Informationsbedürfnis des Arbeitnehmers auszugehen. Das gilt jedenfalls dann, wenn dem Arbeitnehmer - wie hier der Klägerin - eine betriebliche Versorgungsordnung ausghündigt worden ist, der die Voraussetzungen und näheren Modalitäten der betrieblichen Versorgung entnommen werden können.

Nur ausnahmsweise kann der Arbeitgeber verpflichtet sein, über die Voraussetzungen von Versorgungsansprüchen und deren eventuellen Verlust zu belehren. Eine solche Verpflichtung kommt dann in Betracht, wenn der Arbeitnehmer aufgrund besonderer Umstände darauf vertrauen darf, der Arbeitgeber werde bei der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Interessen des Arbeitnehmers wahren und ihn redlicherweise vor unbedachten nachteiligen Folgen des vorzeitigen Ausscheidens, insbesondere bei der Versorgung, bewahren. Ein solcher Vertrauenstatbestand kann sich bei Abwägung der beiderseitigen Interessen und unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls aus vorangegangenem



Tun des Arbeitgebers ergeben, insbesondere aus dem betrieblichen Interesse des Arbeitgebers, ein Arbeitsverhältnis vorzeitig zu beenden (BAG Urteil vom 23. Mai 1989, aaO, zu 2 c der Gründe; BAGE 47, 169, 174 f. = AP Nr. 5 zu § 1 BetrAVG Zusatzversorgungskassen, zu I 3 b der Gründe; BAG Urteil vom 10. März 1988 - 8 AZR 420/85 - aaO, zu II 2 a der Gründe).

b) Das Berufungsgericht hat angenommen, die Beklagte sei nicht von sich aus verpflichtet gewesen, die Klägerin über die Auswirkungen des Aufhebungsvertrags vom 27. August 1987 auf die Versorgungsanwartschaft aufzuklären. Schon aus dem Hinweis unter Nr. 13 des Sozialplans habe die Klägerin schließen können, daß eine Versorgungsanwartschaft verfallen könne. Damit sei es Sache der Klägerin gewesen, sich rechtzeitig zu vergewissern, wie sich der angestrebte Zeitpunkt ihres Ausscheidens auf ihre Versorgung auswirke. Die Beklagte habe davon ausgehen dürfen, daß eine Arbeitnehmerin, die das Auflösungsangebot nach Bedenkzeit annehme, die Folgen des Entschlusses bedacht habe. Das gelte vor allem dann, wenn der Auflösungsvertrag lange Zeit vor dem Erreichen der Altersgrenze geschlossen werde (BAGE 47, 169, 175 = AP Nr. 5 zu § 1 BetrAVG Zusatzversorgungskassen, zu 3 c der Gründe).

c) Die Auffassung des Berufungsgerichts ist nicht zu beanstanden. Der Senat schließt sich ihr an.

Bereits in Nr. 13 des Sozialplans wurden die ausscheidenden Arbeitnehmer darauf hingewiesen, daß unverfallbare Versorgungsanwartschaften erhalten blieben. Auch dieser allgemeine Hinweis,



der nur rückschließend auf die mögliche Verfallbarkeit hindeutet, mußte die betroffenen Arbeitnehmer veranlassen, ihr Augenmerk auf die betriebliche Versorgungsregelung zu richten und sich über die eigene Situation Klarheit zu verschaffen. Die Betriebsparteien haben die Arbeitnehmer hinsichtlich ihrer Versorgungsrechte nicht ahnungslos nachteiligen Regelungen der Versorgungsordnung ausgesetzt.

Zum anderen konnte es für die Klägerin, hätte sie hierauf geachtet, keine ernstlichen Hindernisse geben, die versorgungsrechtliche Bedeutung eines aus ihrer Sicht zu früh gewählten Auflösungszeitpunkts festzustellen. Sie hatte die Versorgungsordnung der Beklagten zur Hand. Es konnte nicht schwierig sein festzustellen, daß sie vor Vollendung des 35. Lebensjahres keine Unverfallbarkeit erreichen konnte.

Schließlich brauchte die Beklagte bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin im Vollzug der Regelungen des Interessenausgleichs und des Sozialplans keine gesteigerte Aufmerksamkeit, etwa wie bei einem rentennahen Arbeitnehmer, walten zu lassen. Sie brauchte nicht ihrerseits vor Abschluß des Auflösungsvertrags zu prüfen, ob der Eintritt der Unverfallbarkeit kurz bevorstand. Die Beklagte durfte dies der Klägerin überlassen und davon ausgehen, daß diese, wenn sie insoweit nicht nachfragte, in anderer Weise für ihr Alter Vorsorge treffen wolle (so BAGE 47, 169, 175 = AP Nr. 5 zu § 1 BetrAVG Zusatzversorgungskassen, zu 3 c der Gründe).



3. Dem Berufungsgericht ist schließlich im Ergebnis darin zu folgen, daß der Klägerin die Versorgungsanwartschaft nicht wegen eines besonderen Härtefalls zu erhalten ist. Entgegen der Auffassung des Berufungsgerichts liegt kein Härtefall vor.

Die Klägerin selbst hat nicht geltend gemacht, der Verfall ihrer Versorgungsanwartschaft sei für sie aus persönlichen Gründen mit besonderen, über die gesetzliche Regelung hinausgehenden Nachteilen verbunden; sie hat auch nicht verlangt, daß in ihrem Fall gemäß der Härteklausel in Nr. 12 des Sozialplans zwischen den Betriebsparteien eine Sonderregelung zu ihren Gunsten herbeizuführen sei. Eine besondere Härte sieht die Klägerin allein darin, daß man sie nicht aufgeklärt und zur Vermeidung von Nachteilen den Beendigungszeitpunkt einen Monat später festgelegt habe.

Die hiermit verbundene Härte verlangt keine Korrektur durch die Annahme einer gesteigerten Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Der Bestimmung des vollendeten 35. Lebensjahres als Stichtag für den möglichen Beginn der Unverfallbarkeit einer Versorgungsanwartschaft liegt eine gesetzgeberische Wertung zugrunde, die von den Gerichten zu respektieren ist. Maßgebend für die gesetzliche Regelung war neben steuerlichen Gesichtspunkten der Gedanke, daß die Mobilität junger Menschen auf dem Arbeitsmarkt besonders groß sei (BT-Drucks. 7/2843 S. 7). Die Klägerin ist, gemessen an der gesetzlichen Regelung, nicht stärker betroffen als alle Arbeitnehmer, die vor Vollendung des 35. Lebensjahres mit einer dann verfallenden Versorgungsanwartschaft aus einem Arbeitsverhältnis ausscheiden.



Auch die zeitliche Nähe des Aufhebungsvertrags zu dem für die Unverfallbarkeit maßgeblichen Zeitpunkt läßt keine andere Beurteilung zu. Es ist die Eigenart jeder Stichtags- und Fristenregelung, daß auch kurze Über- oder Unterschreitungen zu Rechtsnachteilen führen. Solche Nachteile werden zwar häufig von den Betroffenen als unberechtigt empfunden, sie sind jedoch hinzunehmen (so zutreffend LAG Hamm, Urteil vom 19. Dezember 1989 - 6 Sa 115/89 - DB 1990, 590).

Dr. Heither

Dr. Wittek

Griebeling

Seyd

Mattes

