

Aktenzeichen: 3 AZR 565/90
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 17. Dezember 1991
- 3 AZR 565/90 -

I. Arbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 13. Juni 1989
- 16 Ca 494/88 -

II. Landesarbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 20. Juni 1990
- 8 Sa 1121/89 -

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

Entscheidungsstichwort:

Berechnung einer Betriebsrente - Auslegung von Zusagen

Gesetz:

. BetrAVG § 1 Allgemeines

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 565/90

8 Sa 1121/89 Frankfurt am Main

Verkündet am
17. Dezember 1991

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 8. Oktober 1991 durch den Richter Griebeling als Vorsitzenden, die Richter Dr. Wittek und Kremhelmer sowie die ehrenamtlichen Richter Seyd und Paul für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt (Main) vom 20. Juni 1990 - 8 Sa 1121/89 - wird zurückgewiesen.

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Der Kläger hat die Kosten der Revision 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 fordert eine höhere Betriebsrente. Er ist am 2. August 1926 geboren und war seit 1951 bei der Beklagten bis zum 30. Juni 1983 als Angestellter beschäftigt. Danach war der Kläger arbeitslos und trat am 1. September 1984 in den Ruhestand. Er bezieht seither eine Rente wegen Erwerbsunfähigkeit von der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte.

Die Beklagte gewährt ihren Mitarbeitern Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. Grundlage für Voraussetzungen und Höhe der Ansprüche sind Betriebsvereinbarungen. Die letzte Betriebsvereinbarung war am 1. Juni 1981 in Kraft getreten. Sie sah eine Kürzung der Versorgung der aktiven Mitarbeiter vor. Nach einer Besitzstands- und Übergangsregelung sollten bei Eintritt des Versicherungsfalles vor dem 1. Januar 1986 die Bestimmungen der früheren Ruhegeldordnung weitergelten.

Die Beklagte beantragte am 8. September 1982 die Eröffnung des Vergleichsverfahrens zur Abwendung eines Konkursverfahrens. Sie unterbreitete ihren Gläubigern einen Vergleichsvorschlag. Ansprüche auf Betriebsrenten sollten zu den nach dem Inhalt der Zusage maßgeblichen Voraussetzungen und Terminen in Höhe von 40 %



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

der ohne den Vergleich geschuldeten Beträge laufend erfüllt werden. Der Vergleichsvorschlag wurde von den Gläubigern angenommen und durch Beschluß des Amtsgerichts Frankfurt am Main vom 18. März 1983 bestätigt.

Bereits am 7. Februar 1980 hatte die Beklagte mit dem Gesamtbetriebsrat einen zentralen Sozialplan abgeschlossen. Er sah für Arbeitnehmer, die das 55. Lebensjahr und das 25. Dienstjahr vollendet hatten, Aufhebungsverträge gegen Zahlung von Abfindungen vor. Im einzelnen war bestimmt:

"9. Aufhebungsverträge

- 9.1 Belegschaftsmitglieder, die das 55. Lebensjahr und das 25. Dienstjahr vollendet haben und die zur Kündigung vorgesehen sind und nicht unter Ziffer 10.1 fallen, können im gegenseitigen Einvernehmen ausscheiden. Sie erhalten nach ihrem Ausscheiden unter Wahrung des gesetzlichen Mitnahmerechts bis zum erstmaligen Bezug einer Sozialversicherungsrente (Altersrente, vorgezogene Altersrente, Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente) neben der Abfindung gemäß Anlage 1 eine zusätzliche monatliche Abfindung.
- 9.2 Diese monatliche Abfindung entspricht dem monatlichen Ruhegeld, das sie erhalten würden, wenn sie nach den Bestimmungen für die Ruhegeldeinrichtung von A - in der zum Zeitpunkt des Ausscheidens geltenden Fassung vorzeitig in den Ruhestand versetzt worden wären. Die Höhe der monatlichen Abfindungen werden von A in entsprechender Anwendung des § 16 Betriebsrentengesetz erstmals nach Ablauf von 3 Jahren nach dem Ausscheiden des betreffenden Belegschaftsmitgliedes überprüft.
- 9.3 Mit Bewilligung der Sozialversicherungsrenten erhalten diese ehemaligen Belegschaftsmitglieder ein Ruhegeld gemäß den vorstehend genannten Ruhegeldbestimmungen, wobei jedoch der in § 6 Ziffer 5 RGE vorgesehene versicherungsmathematische Abschlag entfällt.
- 9.4 Im Falle des Todes eines Belegschaftsmitgliedes, dem Zahlungen gemäß Ziffer 9.1 gewährt werden, erhalten die Hinterbliebenen Versorgungsgelder gemäß den Ruhegeldbestimmungen von A in der zum Zeitpunkt des



Ausscheidens des verstorbenen Belegschaftsmitgliedes
geltenden Fassung."

Am 30. September 1982 vereinbarten die Parteien die Aufhebung
des Arbeitsverhältnisses zum 30. Juni 1983. Neben einer einmaligen
Abfindung von insgesamt 84.240,-- DM wurde eine zusätzliche
monatliche Abfindungszahlung in Höhe von 1.905,95 DM vereinbart.
Im einzelnen lautet der von beiden Parteien unterschriebene Auf-
hebungsvertrag wie folgt:

"Beendigung des Arbeitsverhältnisses/Aufhebungsvertrag

Sehr geehrter Herr O

wie mit Ihnen vereinbart, endet das Arbeitsverhältnis im
guten gegenseitigen Einvernehmen aus betriebsbedingten Grün-
den zum

30. Juni 1983

Gemäß dem Sozialplan vom 7.2.1980, Ziffer 11.1, erhalten Sie
bei Ihrem Ausscheiden eine Abfindung
in Höhe von 1.400 %
eines vollen Monatseinkommens.

(+ zusätzlich 2.500,-- DM
gem. Sozial-Plan Ziffer 11.2)

Zusätzlich erhalten Sie eine Abfindung
in Höhe von 8.800,-- DM.

Da Sie im Zeitpunkt des Ausscheidens die nach den Ruhegeld-
bestimmungen von A (RGE) erforderliche Alters-
grenze noch nicht erfüllt haben, ist eine Ruhegeldgewährung
lt. Sozialplan zur Zeit noch nicht möglich. Der Anspruch
entsteht mit Bewilligung der Sozialversicherungsrente. Wir
bitten Sie, uns zu gegebener Zeit den Rentenbescheid des So-
zialversicherungsträgers einzureichen, damit wir für Sie das
Ruhegeld bei unserer Ruhegeld-Abteilung beantragen können.

Bis dahin besteht die bereits erdiente unverfallbare Versor-
gungsanwartschaft weiter. Über die Höhe dieser Versorgungs-
anwartschaft erhalten Sie von der Verwaltungskommission für
die Ruhegeld-Einrichtung einen gesonderten Bescheid.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Bis zur Bewilligung des betrieblichen Ruhegeldes gewähren wir Ihnen gemäß Ziffer 9.1 des Sozialplanes eine monatliche zusätzliche Abfindungszahlung in Höhe von

1.905,95 DM brutto

(in Worten: DM eintausendneunhundertfünf 95/100).

Die Berechnung dieser monatlichen Abfindungszahlung, die als Anlage beigefügt ist, erfolgt auf der Grundlage der Ruhegeldbestimmungen in der Weise als wären Sie im Zeitpunkt des Ausscheidens bereits pensioniert worden.

Dieser Aufhebungsvertrag wurde auf Wunsch des Arbeitgebers abgeschlossen, da der Arbeitsplatz entfällt.

....."

Vor Abschluß des Aufhebungsvertrages sicherte der Personalchef Dr. Sch dem Kläger mündlich zu, daß dieser das Ruhegeld nach der alten Ruhegeldordnung auch nach Gewährung der BfA-Rente unverändert erhalten werde. Dabei bezog sich Dr. Sch auf ein Schreiben des Leiters der Zentralabteilung Sozialpolitik vom 27. September 1982, in dem davon die Rede war, daß eine Kürzung von Ruhegeldern von vorzeitig pensionierten Mitarbeitern aus Anlaß des Vergleichs nicht erfolge.

Mit dem Bezug von Erwerbsunfähigkeitsrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung beliefen sich die dem Kläger ab dem 1. September 1984 von der Beklagten und dem Pensions-Sicherungs-Verein (PSV) gewährten monatlichen Ruhegeldzahlungen im Hinblick auf die zeitanteilige Kürzung und die Nichtberücksichtigung der nach dem Sicherungsfall eingetretenen Änderungen durch den PSV auf 1.656,61 DM.

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die monatliche Differenz zwischen der Abfindungszahlung aufgrund des Sozialplanes und den Versorgungsbezügen ab dem 1. September 1984 macht der Kläger mit der vorliegenden Klage geltend.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Berechnungsweise des PSV müsse für seine Ruhegeldansprüche ohne Bedeutung bleiben, da ihm von der Beklagten eindeutig mündlich und schriftlich zugesichert worden sei, daß das Ruhegeld nach der alten Ruhegeldordnung gezahlt werde. Der Aufhebung des Arbeitsverhältnisses hätte er nicht zugestimmt, wenn er damit auf Dauer mit einer Kürzung seines Ruhegeldes hätte rechnen müssen. Ein Verschulden der Beklagten liege darin, daß sie sich nicht vergewissert habe, daß die Zahlungen durch den PSV geringer ausfallen als ihre eigenen Pensionszusagen nach der alten Ruhegeldordnung.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, zu dem betrieblichen Ruhegeld einen monatlichen Differenzbetrag von 249,34 DM ab dem 1. September 1984 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die Ansprüche des Klägers seien im Aufhebungsvertrag vom 30. September 1982 abschließend geregelt. Von einer zusätzlichen rechtsgeschäftlichen Zusage durch den Personalchef Dr. Sch könne nicht ausgegangen werden. Auch die im Schreiben vom 27. September 1982 enthaltenen Informationen seien schon deshalb nicht Gegenstand rechtsgeschäftlicher Zusage, da das Schreiben nicht an den Kläger gerichtet sei.



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



[JLaw – für Android](#)

- 7 -



[JLaw – für iOS](#)

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Mit der Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

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

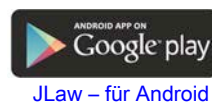
Die Revision ist nicht begründet. Die Beklagte hat die Rente des Klägers zutreffend nach den Versorgungsbestimmungen berechnet. Sie schuldet dem Kläger keine Betriebsrente in Höhe der monatlichen Abfindungszahlungen.

1. Aus dem zentralen Sozialplan vom 7. Februar 1980 ergeben sich die vom Kläger gemachten Ansprüche nicht. Der Senat hatte bereits die Gelegenheit, in einem ähnlich gelagerten Fall (Urteil des Senats vom 23. Juli 1991 - 3 AZR 221/90 -, n.v.) den nachfolgenden Sozialplan der Beklagten vom 21. Oktober 1982 zu überprüfen. Die Ausführungen, die der Senat dazu gemacht hat, gelten in gleicher Weise für den vorangegangenen, nahezu wörtlich übereinstimmenden Sozialplan vom 7. Februar 1980 (vgl. Senatsurteil vom 23. Juli 1991, aaO, zu 1 der Gründe).

Der Sozialplan unterscheidet zwischen der monatlich zu zahlenden Abfindung und dem mit Bewilligung der Sozialversicherungsrente fällig werdenden Ruhegeld. Die Abfindung wird bis zum erstmaligen Bezug einer Sozialversicherungsrente gewährt, das Ruhegeld mit Bewilligung der Sozialversicherungsrente. - 8 -



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



Für beide Leistungen enthält der Sozialplan Berechnungsvorschriften. Die monatliche Abfindung soll nach Ziffer 9.2 des Sozialplans berechnet werden, das Ruhegeld nach Ziffer 9.3. Allerdings wird auch die monatliche Abfindung so berechnet, als ob der Arbeitnehmer im Zeitpunkt seines Ausscheidens vorzeitig in den Ruhestand versetzt worden wäre. Damit wird auf Berechnungsbestimmungen in der Versorgungsordnung verwiesen. Daraus konnte aber kein Mitarbeiter den Schluß ziehen, das mit Bewilligung der Sozialversicherungsrente fällig werdende Ruhegeld werde schon deswegen in gleicher Höhe wie die zuvor geleistete Abfindung weitergezahlt. Die Höhe des Ruhegelds hängt nach den Versorgungsbestimmungen von der Höhe der Sozialversicherungsrente ab. Hier konnten sich durch die tatsächliche Entwicklung noch Unterschiede ergeben. Nach den Bestimmungen des Sozialplans muß daher zweimal gerechnet werden. Hätten Arbeitgeber und Gesamtbetriebsrat nur eine auch für die Berechnung des Ruhegelds verbindliche Berechnung gewollt, hätten sie dies ohne größere Schwierigkeiten klar und unmißverständlich zum Ausdruck bringen können.

Der Kläger hat den Sozialplan auch nicht so verstanden. Das zeigt seine Klagebegründung. Er stützt sich im wesentlichen nicht auf die Bestimmungen des Sozialplans, sondern auf mündliche Zusagen des Personalleiters, Schreiben von Abteilungsleitern und auf die Vereinbarungen im Aufhebungsvertrag.

2. Der Aufhebungsvertrag selbst verpflichtet die Beklagte nur, die Rente des Klägers nach den Versorgungsbestimmungen zu berechnen. Der Aufhebungsvertrag stimmt inhaltlich mit den Regelungen überein, die im Sozialplan für das Ausscheiden der Arbeitnehmer



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

mit längerer Betriebszugehörigkeit vorgesehen sind. Er ist auf dem Hintergrund des Sozialplans zu verstehen. Er dient nur der Umsetzung der kollektiv-rechtlich vereinbarten Bedingungen in die einzelnen Arbeitsverhältnisse. Schon daraus folgt, daß besondere Zusagen an den Kläger, die über die Zusagen im Sozialplan hinausgehen, unwahrscheinlich sind.

Der Wortlaut spricht gegen die Annahme des Klägers, das Ruhegeld werde ohne Neuberechnung in Höhe der Abfindung weitergezahlt. Im Aufhebungsvertrag wird wie im Sozialplan zwischen der vorläufigen monatlichen Abfindung und dem späteren Ruhegeldanspruch unterschieden. Der Ruhegeldanspruch sollte erst mit Bewilligung der Sozialversicherungsrente entstehen, so wie es in den Versorgungsbestimmungen auch vorgesehen ist. Da die Höhe des Anspruchs von der Höhe der Sozialversicherungsrente abhängt, wird der Kläger ausdrücklich aufgefordert, bei Eintritt des Versorgungsfalls den Rentenbescheid des Sozialversicherungsträgers einzureichen. Aus dem letzten Halbsatz dieses Abschnitts mußte der Kläger entnehmen, daß das Ruhegeld von der Ruhegeldabteilung berechnet werden würde.

Zwar soll auch nach dem Aufhebungsvertrag, ebenso wie nach dem Sozialplan, die monatliche Abfindungszahlung auf der Grundlage der Versorgungsbestimmungen berechnet werden. Die monatliche Abfindungszahlung wurde jedoch ausdrücklich nur "bis zur Bewilligung des betrieblichen Ruhegeldes" zugesagt. Der Vertrag enthält ebenso wie der Sozialplan keinen Hinweis darauf, daß die Beklagte auf eine Neuberechnung des betrieblichen Ruhegelds verzichteten und

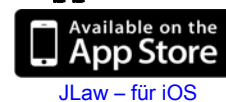


ohne weitere Berechnung das betriebliche Ruhegeld in Höhe der monatlichen Abfindungszahlung weiter zahlen wollte. Für die Berechnung der beiden Leistungen sind unterschiedliche Zeitpunkte maßgebend: Das betriebliche Ruhegeld wird bei Eintritt des Versorgungsfalls berechnet; die monatliche Abfindungszahlung wurde so berechnet, als wäre der Kläger im Zeitpunkt des Ausscheidens bereits pensioniert worden. Allein daraus mußten sich Differenzen ergeben.

3. Der Kläger kann seinen Anspruch auch nicht auf mündliche und schriftliche Zusagen stützen.

a) Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts sicherte der Personalchef Dr. Sch vor Abschluß des Aufhebungsvertrages dem Kläger mündlich zu, daß dieser das Ruhegeld nach der alten Ruhegeldordnung auch nach Gewährung der BfA-Rente unverändert erhalten werde. Dabei bezog sich Dr. Sch auf ein Schreiben des Leiters der Zentralabteilung Sozialpolitik vom 27. September 1982.

Diese Erklärung Dr. Sch war eine Rechtsauskunft, die nicht zutraf. Sie ist aber nicht als eine eigenständige Verpflichtungserklärung aufzufassen, daß die Beklagte sich verpflichte, unabhängig von der Rechtslage, das Ruhegeld nach Gewährung der BfA-Rente in Höhe der bisherigen monatlichen Abfindung zu zahlen. Der Kläger behauptet auch gar nicht, daß Dr. Sch zugesagt habe, die Beklagte verzichte auf die Berechnung des Ruhegeldes und zahle die Abfindung als Ruhegeld weiter. Auf die Frage, ob Dr. Sch zu einer eigenständigen Verpflichtung der



Beklagten entgegen den Bestimmungen des Sozialplans berechtigt gewesen wäre, kommt es daher gar nicht an.

Im übrigen sind die Bedingungen für das Ausscheiden des Klägers aus dem Arbeitsverhältnis abschließend in dem nachfolgenden Aufhebungsvertrag geregelt. Entscheidend kommt es auf die jeweils letzte Vereinbarung an. In dem abschließenden Aufhebungsvertrag wird aber deutlich zwischen Abfindungszahlung und Ruhegeld unterschieden. Die Abfindung wird bis zum erstmaligen Bezug einer Sozialversicherungsrente gewährt, das Ruhegeld mit Bewilligung der Sozialversicherungsrente.

b) Auch mit den Schreiben des Leiters der Zentralabteilung Sozialpolitik vom 27. September 1982 und vom 20. Oktober 1982 sowie dem Schreiben des Leiters der Ruhegeldabteilung vom 13. Oktober 1982 kann der Kläger seine Ansprüche nicht begründen. Die Schreiben geben lediglich Rechtsauffassungen zum Verhältnis von Abfindungszahlung und Ruhegeld wieder und begründen keine selbständige Verpflichtung der Beklagten. Eine individuelle Zusage an den Kläger enthalten die Schreiben schon deshalb nicht, weil sie gar nicht an ihn gerichtet sind.

4. Der Kläger kann seine Ansprüche auch nicht auf die ihm erteilte falsche Rechtsauskunft stützen.

a) 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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

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).

b) Dr. Sch hat dem Kläger eine falsche Rechtsauskunft erteilt. Da der Kläger unstreitig gerne weiter gearbeitet hätte, sprechen gute Gründe für die Annahme, daß er zur Aufhebung des Arbeitsverhältnisses nicht bereit gewesen wäre, wenn er gewußt hätte, daß die monatlichen Ruhegeldzahlungen niedriger ausfallen als die monatlichen Abfindungen. Als Schwerkriegsbeschädigter mit einer MdE um 70 v.H. genoß der Kläger besonderen Kündigungsschutz (§§ 15 ff. SchwbG). Im Streitfall kann es letztlich dahingestellt bleiben, ob die Voraussetzungen eines Schadenersatzanspruchs wegen falscher Erteilung einer Rechtsauskunft gegeben sind. Der Kläger hat nämlich mit seiner Klage einen aus diesem Verhalten schlüssigen Schaden nicht dargetan.

Der Kläger verlangt mit seiner Klage den Differenzbetrag zwischen den monatlichen Abfindungszahlungen und den monatlichen Ruhegeldzahlungen ab 1. September 1984, weil ihm eine Zahlung des Ruhegeldes in Höhe der Abfindungszahlungen versprochen worden sei. Dieser Erfüllungsanspruch unterscheidet sich grundlegend vom Schadenersatzanspruch, der nicht auf Erfüllung, sondern auf das negative Interesse gerichtet ist. Durch den Schadenersatzanspruch



könnte der Kläger so gestellt werden, als hätte er den Aufhebungsvertrag gar nicht geschlossen und hätte weiter gearbeitet. Diesen Anspruch hat der Kläger bisher nicht geltend gemacht. Er ist nicht Streitgegenstand des vorliegenden Rechtsstreits.

Griebeling

Dr. Wittek

Kremhelmer

Seyd

Paul



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](#)