

Aktenzeichen: 3 AZR 658/02
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 23. September 2003
- 3 AZR 658/02 -

I. Arbeitsgericht
Lüneburg

Urteil vom 19. Dezember 2001
- 3 Ca 1535/01 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 6. September 2002
- 3 Sa 160/02 B -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Anspruch auf Ersatz von Versorgungsschäden

Gesetze:

BetrAVG § 1 Auskunft; BGB § 242 Fürsorgepflicht

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 658/02
3 Sa 160/02 B
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
23. September 2003

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. September 2003 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Reinecke, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bepler und Breinlinger sowie die ehrenamtlichen Richter Ludwig und Heuser für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 6. September 2002 - 3 Sa 160/02 B - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand

Die Parteien streiten darum, ob die Beklagte der Klägerin einen von ihr geltend gemachten Versorgungsschaden ersetzen muß.

Die Klägerin wurde am 30. September 1939 geboren. Sie war bei der Beklagten seit dem 1. Juni 1990 als Küchenhilfskraft beschäftigt. Während des Arbeitsverhältnisses kam es in steigendem Umfang zu krankheitsbedingten Fehlzeiten. Bei der Klägerin wurde durch Bescheid des Versorgungsamtes Verden vom 24. Januar 1994 ein Grad der Behinderung von 20 % festgestellt. Am 30. Januar 1996 wurde die Klägerin vertrauensärztlich untersucht. Der Vertrauensarzt kam in seiner Stellungnahme vom 15. Oktober 1996 zu dem Ergebnis, aufgrund von mehreren Gesundheitsstörungen des Stützapparates sei die Klägerin für ihre bisherige Tätigkeit als Küchenhilfskraft nicht mehr uneingeschränkt dienstfähig. Mit Schreiben vom 12. Dezember 1996 kündigte die Beklagte der Klägerin, die während ihres Arbeitsverhältnisses bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) versichert war, wegen deren erheblichen krankheitsbedingten Fehlzeiten fristgerecht zum 31. März 1997. Im Kündigungsschreiben heißt es ua.:

„Das ebenfalls als Anlage beigefügte Merkblatt der VBL gibt Ihnen Aufschluß über die Gewährung einer Zusatzrente für den jetzt noch nicht voraussehbaren Versicherungsfall (Bezug einer Rente).“

In diesem Merkblatt heißt es zu Beginn unter der Überschrift „**A** Ein wichtiger Hinweis vorab“ ua.:

„Ein pflichtversicherter Arbeitnehmer, der aus seinem Arbeitsverhältnis ausscheidet, bevor er aus der gesetzlichen Rentenversicherung Rente wegen Alters oder Rente wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit erhält (Eintritt des Versicherungsfalles, § 39), wird nach der Satzung **beitragsfrei Versicherter** (§ 34). Die beitragsfreie Versicherung führt später bei Eintritt des Versicherungsfalles - wenn auch die Wartezeit (60 Umlagemonate, § 38) erfüllt ist - zu einem Anspruch auf **Versicherungsrente**.

Anders als die dynamische Versorgungsrente hat die Versicherungsrente einen **gleichbleibenden** Betrag. Mit Erhöhungen der Versicherungsrente, d. h. mit Anpassungen an die Veränderungen der wirtschaftlichen Verhältnisse, kann der beitragsfrei



Versicherte also nicht rechnen. Häufig ist die Versicherungsrente auch erheblich niedriger als die Versorgungsrente, die ein Versicherter erhält, der bis zum Eintritt des Versicherungsfalles in einem versicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis bleibt (vgl. dazu die Merkblätter 1 und 2).

Die Entscheidung, das Arbeitsverhältnis und damit die Pflichtversicherung vor Eintritt des Versicherungsfalles zu beenden, sollte daher sorgfältig überlegt werden. ...

Weitere Auskünfte erteilt der Arbeitgeber.“

Die Klägerin nahm die Kündigung hin und war in der Folgezeit zunächst arbeitslos. Seit dem 1. Oktober 1999 befindet sie sich im Ruhestand. Sie erhält von der VBL eine Versicherungsrente in Höhe von monatlich 74,47 DM.

Die Klägerin hat behauptet, daß sie dann, wenn sie unmittelbar nach Wirksamwerden der Kündigung wegen Erwerbsunfähigkeit verrentet worden wäre, von der VBL eine Versorgungsrente in Höhe von mindestens 200,00 DM monatlich erhalten hätte. Sie sei am 1. April 1997 auch tatsächlich berufs- und im Ergebnis sogar erwerbsunfähig gewesen. Der Arbeitsmarkt sei ihr aufgrund ihres Alters und ihrer gesundheitlichen Beschwerden verschlossen gewesen. Nach ihrer Auffassung ist die Beklagte verpflichtet gewesen, sie auf die Möglichkeit einer unmittelbar an das Arbeitsverhältnis anschließenden Verrentung hinzuweisen. Mit der Überreichung des Merkblattes habe die Beklagte ihre Hinweis- und Aufklärungspflichten nicht erfüllt. Die Beklagte hätte sie auch auf den Umfang des drohenden Versorgungsschadens hinweisen und im einzelnen beraten müssen, wie der sich abzeichnende Schaden hätte vermieden werden können. So sei es der Beklagten auch zuzumuten gewesen, das Arbeitsverhältnis nicht vorzeitig zu beenden, sondern noch über eineinhalb Jahre ohne Bezüge fortbestehen zu lassen, um so die volle Versorgungsrente zu gewährleisten.

Die Klägerin hat beantragt

1. festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, ihr aufgrund der unterlassenen Beratung im Zusammenhang mit der Kündigung vom 12. Dezember 1996 sämtliche daraus folgenden renten- und versorgungsrechtlichen Schäden zu ersetzen,
2. festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, ihr ab dem 1. April 1997 eine Versorgungsrente nach den Grundsätzen der VBL-Satzung zu zahlen, als ob sie bei Eintritt des Versicherungsfalles ab 1. April 1997 pflichtversichert gewesen wäre unter Anrechnung der Beträge, die sie von der Bundesanstalt für Arbeit, der Bundesversicherungs



anstalt für Angestellte und der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder zeitgleich ab 1. April 1997 erhalten hat.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie ist der Auffassung, sie habe keine Hinweis- oder Aufklärungspflichten verletzt. Eine gesteigerte Fürsorgepflicht treffe sie schon deshalb nicht, weil sie die Klägerin nicht dazu veranlaßt habe, an einer vorzeitigen Aufhebung ihres Arbeitsverhältnisses mitzuwirken.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin ihre letzten Sachanträge weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen.

I. Die Klägerin hat gegenüber der Beklagten keinen Anspruch auf Erfüllung eines Versorgungsanspruchs. Die Beklagte hat nicht versprochen, eigene Versorgungsleistungen zu erbringen. Auch ein Verschaffungsanspruch besteht nicht, weil die Beklagte ihre Verschaffungspflichten durch Beitragszahlung erfüllt hat und die VBL die ihr obliegenden Versorgungspflichten erfüllt.

II. Die Klägerin hat auch keinen Anspruch auf Ersatz eines Versorgungsschadens. Die Beklagte hat ihr gegenüber im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. März 1997 keine Aufklärungs-, Hinweis- oder Beratungspflichten verletzt.

1. Die Beklagte hat ihre satzungsmäßigen Pflichten aus § 21 Abs. 2 Buchst. f der Satzung der VBL erfüllt. Nach dieser Bestimmung hatte die Beklagte als Beteiligte der VBL die Pflicht, ihren Arbeitnehmern „die von der Anstalt zur Verfügung gestellten Druckschriften auszuhändigen und gegebenenfalls zu erläutern“.

Dabei kann dahin stehen, ob sich aus dieser Verpflichtung, die zunächst nur im Verhältnis zwischen der Beklagten als Beteiligter und der VBL besteht, auch eine eigenständige Pflicht der Beklagten gegenüber einer von ihr bei der VBL angemeldeten Arbeitnehmerin wie der Klägerin ergibt, oder ob es sich hier nur um eine Hilfestellung



der VBL für die bei ihr Beteiligten handelt, die bereits aus dem Arbeitsverhältnis bestehenden Verpflichtungen zu erfüllen (*so Gilbert-Hesse Die Versorgung der Angestellten und Arbeiter des öffentlichen Dienstes Stand August 2002 Teil B § 21 Anm. Nr. 2 S. B 25 j*).

Auch wenn man § 21 Abs. 2 Buchst. f VBL-Satzung eine eigenständige Schutzpflicht zugunsten der Klägerin entnimmt, ergibt sich daraus kein Schadensersatzanspruch für die Klägerin. Die Beklagte hat diese Pflicht erfüllt. Sie hat der Klägerin mit der Kündigung das von der VBL für diesen Fall zur Verfügung gestellte Merkblatt über „Die Beendigung der Pflichtversicherung vor Eintritt des Versicherungsfalles“ zugeleitet. Eine darüber hinausgehende Erläuterungspflicht bestand nach der Satzungsbestimmung nur „gegebenenfalls“, also auf Anforderung oder Nachfrage durch die Klägerin. Diese Voraussetzung ist nicht erfüllt. Die Klägerin hat bei der Beklagten nicht um eine Erläuterung der versorgungsrechtlichen Folgen der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gebeten.

2. Die Beklagte hat auch keine arbeitsvertraglichen Hinweis- und Beratungspflichten verletzt. Dies hat das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei festgestellt.

a) Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend von den Grundsätzen zu den Hinweis- und Beratungspflichten ausgegangen, die der Senat in ständiger Rechtsprechung aufgestellt hat.

Wenn ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer Auskünfte über seine Versorgungssituation erteilt, müssen sie richtig und vollständig sein. Darüber hinausgehend kann den Arbeitgeber auch die Pflicht treffen, von sich aus im Zusammenhang mit der Auflösung eines Arbeitsverhältnisses auf bestimmte Rechtslagen oder drohende Rechtsbeeinträchtigungen, insbesondere im Zusammenhang mit der künftigen Versorgungssituation, hinzuweisen und hierüber aufzuklären. Der jeder Partei zuzubilligende Eigennutz findet seine Grenze an dem schutzwürdigen Lebensbereich des Vertragspartners. Bei der Bestimmung von Inhalt und Umfang der Beratungspflichten sind die Interessen des Arbeitgebers und des versorgungsberechtigten Arbeitnehmers gegeneinander abzuwägen und alle Umstände des Einzelfalles zu berücksichtigen. Die erkennbaren Informationsbedürfnisse des Arbeitnehmers einerseits und die Beratungsmöglichkeiten des Arbeitgebers andererseits sind zu beachten.

Gesteigerte Hinweispflichten können den Arbeitgeber vor allem dann treffen, wenn ein Aufhebungsvertrag auf seine Initiative und in seinem Interesse zustande



kommt. Durch das Angebot eines Aufhebungsvertrages kann der Arbeitgeber den Eindruck erwecken, er werde bei der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch die Interessen des Arbeitnehmers wahren und ihn nicht ohne ausreichende Aufklärung erheblichen und atypischen Versorgungsrisiken aussetzen (*vgl. hierzu BAG 17. Oktober 2000 - 3 AZR 605/99 - AP BGB § 611 Fürsorgepflicht Nr. 116 = EzA BGB § 611 Fürsorgepflicht Nr. 59, zu II 2 a der Gründe mwN*). Selbst für den Fall eines Aufhebungsvertrages hat der Senat in seinem Urteil vom 11. Dezember 2001 (- 3 AZR 339/00 - AP BetrAVG § 1 Auskunft Nr. 2 = EzA BGB § 611 Fürsorgepflicht Nr. 62) aber betont, daß auch hier die vertraglichen Schutz- und Fürsorgepflichten nicht überspannt werden dürfen. Jeder Vertragspartner hat grundsätzlich selbst für die Wahrnehmung seiner Interessen zu sorgen. Der Arbeitgeber ist nicht ohne weiteres verpflichtet, Arbeitnehmer unaufgefordert über die Auswirkungen einer Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses für ihre betriebliche Altersversorgung zu unterrichten. Hinweis- und Aufklärungspflichten beruhen auf den besonderen Umständen des Einzelfalles und sind das Ergebnis einer umfassenden Interessenabwägung (*BAG 11. Dezember 2001 - 3 AZR 339/00 - aaO, zu II 3 der Gründe*).

b) Hiervon ausgehend hat das Landesarbeitsgericht zu Recht angenommen, daß der Beklagten keine Pflichtverletzungen gegenüber der Klägerin vorzuwerfen sind.

aa) Entgegen der Auffassung der Klägerin war die Beklagte nicht verpflichtet, die Klägerin darüber zu informieren, daß bei einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ohne Bezüge bis zum frühestmöglichen Eintritt des Versorgungsfalles „Altersrente“ der Nachteil, nur eine Versicherungsrente beziehen zu können, hätte vermieden werden können. Die Beklagte wollte das Arbeitsverhältnis einseitig durch eine sozial gerechtfertigte krankheitsbedingte Kündigung unter Einhaltung der gebotenen Kündigungsfrist beenden. Sie brauchte die Klägerin nicht über eine von dieser Absicht abweichende Gestaltungsmöglichkeit durch Abänderungsvertrag zu informieren. Sie wollte das Arbeitsverhältnis einseitig zum 31. März 1997 beenden. Sie muß nicht über Möglichkeiten informieren, die eine Mitwirkung erfordert hätten, zu der sie von vornherein nicht bereit war.

Wenn es der Klägerin um eine solche Rechtsgestaltung gegangen wäre, hätte sie sich in einem Kündigungsschutzprozeß gegen die Kündigung zum 31. März 1997 wenden und auf dem Verhandlungswege versuchen müssen, in diesem Rahmen anstelle der Kündigung eine einvernehmliche befristete Verlängerung des Arbeitsverhältnisses zu erreichen.



bb) Die Beklagte hatte auch nicht die Pflicht, die Klägerin dahingehend zu beraten, daß sie durch die Annahme eines leidensgerechten Arbeitsplatzes bei einem anderen Arbeitgeber, der als Beteiligter der VBL seine Arbeitnehmer dort pflichtversichert, die Nachteile der Versicherungsrente hätte vermeiden können. Es ist sehr zweifelhaft, ob es überhaupt eine in diese Richtung gehende Hinweispflicht geben kann. Sie scheidet jedenfalls im Verhältnis zwischen den Prozeßparteien von vornherein aus, weil keinerlei Anhaltspunkte für die Beklagte bestanden, daß für die gesundheitlich beeinträchtigte Klägerin derzeit eine Anschlußbeschäftigung im öffentlichen Dienst in Betracht kam.

cc) Die Beklagte mußte die Klägerin auch nicht von sich aus darauf hinweisen, daß sie mit dem Bezug einer Erwerbsunfähigkeitsrente ab dem 1. April 1997 die Nachteile der Versicherungsrente würde vermeiden können. Auch dies hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt.

Es war grundsätzlich Sache der Klägerin, sich nach der ihr gegenüber ausgesprochenen krankheitsbedingten Kündigung zu entscheiden, ob sie gegen diese Kündigung vorgeht, sie hinnimmt und sich arbeitslos meldet oder durch einen Antrag auf Bewilligung von gesetzlicher Erwerbsunfähigkeitsrente ihr endgültiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben einleitet. Diese ganz grundsätzliche Entscheidung hat einschneidendere Rechtsfolgen als nur den Unterschied zwischen Versorgungs- und Versicherungsrente im Versorgungsfall. Die Beklagte hätte die Klägerin über die zusatzversorgungsrechtlichen Folgen einer sofortigen Inanspruchnahme von Erwerbsunfähigkeitsrente allenfalls dann informieren müssen, wenn die Klägerin eine solche Möglichkeit erwogen und deshalb bei der Beklagten nachgefragt hätte. Dies ist nicht geschehen. Der Senat kann deshalb unentschieden lassen, ob eine solche Pflicht bei einer Nachfrage überhaupt bestanden hätte.

Die Klägerin hatte auch Veranlassung zu einer solchen Nachfrage, nachdem die Beklagte sie durch die Übermittlung des Merkblattes mit hinreichender Deutlichkeit darauf hingewiesen hatte, daß sich aus dem vorzeitigen Ausscheiden infolge der Kündigung Nachteile bei der Zusatzversorgung ergeben konnten. Die Klägerin stellt zu Unrecht in Abrede, daß das Merkblatt, das ihr mehr als drei Monate vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses zur Verfügung stand, hinreichend auf die in Frage kommenden Versorgungsschäden hingewiesen hat. Auf der ersten Textseite des ausführlichen Merkblattes findet sich nicht nur der Satz, daß die Versicherungsrente häufig auch erheblich niedriger als die Versorgungsrente ist. Es schließt sich der auch für einen Laien



ohne weiteres verständliche Hinweis an, die Entscheidung, das Arbeitsverhältnis und damit die Pflichtversicherung vor Eintritt des Versicherungsfalles zu beenden, solle daher sorgfältig überlegt werden. Für einen verständigen Leser ist dieser Satz ohne weiteres auch auf die Überlegung zu übertragen, ob man eine arbeitgeberseitige Kündigung hinnimmt oder nicht. Die Klägerin mußte, wenn sie die Zeit nach Zugang der Kündigung ihren eigenen Interessen gemäß nutzte, aufgrund dieser herausgehoben an den Anfang des Merkblattes gestellten Einleitung zumindest erkennen, daß ihr versorgungsrechtliche Nachteile, in welchem Umfang auch immer, drohten, wenn sie nach Auslaufen des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten arbeitslos werden sollte. Angesichts dessen bestand für sie jeder Anlaß, entsprechend der im letzten Satz der einleitenden Hinweise deutlich eingeräumten Möglichkeit, die noch dazu in einem neuen Absatz herausgestellt wird, bei der Beklagten vorzusprechen und sich näher nach den hier drohenden Nachteilen und Möglichkeiten einer Vermeidung zu erkundigen.

Es spielt demgegenüber keine Rolle, daß dem Merkblatt selbst nicht ohne weiteres entnommen werden kann, welche konkreten Nachteile sich für die Klägerin ergeben konnten. Eine schriftliche, für einen Laien verständliche Erläuterung des ungewöhnlich komplizierten Systems der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst und der dort für den Fall einer vorzeitigen Beendigung des Versicherungsverhältnisses vorgesehenen Rechtsfolgen ist kaum zu leisten. Im vorliegenden Fall ist der arbeitsvertraglichen Hinweispflicht genügt, wenn drohende Nachteile als solche deutlich angesprochen werden und auf die Möglichkeit hingewiesen wird, durch Nachfragen beim Arbeitgeber Genaueres zu erfahren. Dem hat die Beklagte entsprochen.

Die von der Klägerin geltend gemachten Hinweispflichten können auch nicht auf eine besonders gesteigerte Fürsorgepflicht gestützt werden. Die Rechtslage ist hier grundsätzlich anders als in den vom Senat behandelten Fällen eines vom Arbeitgeber veranlaßten Aufhebungsvertrages, so daß auch offenbleiben kann, unter welchen Voraussetzungen solche Pflichten ausnahmsweise aus einer gesteigerten Fürsorgepflicht hergeleitet werden könnten. Strebt ein Arbeitgeber den Abschluß eines Aufhebungsvertrages an, bedarf er hierfür der aktiven Mitwirkung des Arbeitnehmers. Erbittet er sie, kann sich hieraus auch die Pflicht ergeben, den Arbeitnehmer über wesentliche für diesen nicht erkennbare Nachteile einer solchen Mitwirkung zu informieren. Ein Arbeitnehmer kann im Zweifel davon ausgehen, daß sein Arbeitgeber ihm andernfalls eine solche Mitwirkung nicht ansinnen würde. Die Beklagte hat demgegenüber der Klägerin krankheitsbedingt gekündigt. Sie hat kein Vertrauen für sich in Anspruch genommen,



sie habe bei diesem Verhalten in besonderer Weise die schützenswerten Interessen der Klägerin nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses mit berücksichtigt.

Die Beklagte hatte auch keine gesteigerten Fürsorgepflichten wegen der ihr bekannten gesundheitlichen Situation der Klägerin. Die Klägerin hatte bereits 1994 ihre versorgungsrechtliche Situation durch das Versorgungsamt Verden überprüfen lassen. Im Januar 1996 war sie vertrauensärztlich auf ihre Dienstfähigkeit untersucht worden. Noch am 17. Oktober 1996 war von der Landesversicherungsanstalt Hannover ein Antrag auf medizinische Leistungen zur Rehabilitation mit der Begründung abgelehnt worden, nach den Feststellungen der Landesversicherungsanstalt seien derzeit medizinische Leistungen zur Rehabilitation nicht angezeigt; es komme vielmehr zunächst eine ambulante Behandlung in Betracht. Angesichts dessen durfte die Beklagte davon ausgehen, daß die Klägerin über die Möglichkeit, einen Antrag auf Erwerbsunfähigkeitsrente zu stellen, informiert war, so daß auch von daher eine besondere Hinweispflicht nicht bestand.

Dr. Reinecke

Bepler

Breinlinger

Ludwig

Heuser

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