

Aktenzeichen: 3 AZR 69/99
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 17. Oktober 2000
- 3 AZR 69/99 -

I. Arbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 18. Juni 1997
- 17 Ca 4133/95 -

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 11. November 1998
- 2 Sa 2186/97 -

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

Entscheidungsstichwort:

Versorgungsschaden durch Verletzung einer Hinweispflicht

Gesetz:

BetrAVG § 1 Zusatzversorgungskassen; ZPO § 256; HGB § 257 Abs. 4

Leitsatz:

Die Auslegungsregel, wonach allgemeine Ausgleichsklauseln im Zweifel Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung nicht mit umfassen, ist auch dann anzuwenden, wenn der Verzicht auf einen als Schadensersatz geschuldeten Versorgungsverschaffungsanspruch in Rede steht.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarBEITSGERICHT



3 AZR 69/99
2 Sa 2186/97
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
17. Oktober 2000

URTEIL

Schneider, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 21. März 2000 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Reinecke, die Richter am Bundesarbeitsgericht Krehmelmer und Bepler, die ehrenamtlichen Richter Schoden und Dr. Auerbach für Recht erkannt:



Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 11. November 1998 - 2 Sa 2186/97 - aufgehoben. Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen !

Tatbestand

Die Parteien streiten darum, ob der Kläger von der Beklagten Schadensersatz verlangen kann, weil er vom 11. Juni 1963 bis zum 31. Dezember 1974 nicht zur Zusatzversicherung bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) angemeldet worden ist.

Der Kläger ist am 4. Januar 1934 geboren. Er stammt aus Italien. Zum 11. Juni 1963 wurde er bei der D AG als Flugzeugausrüster eingestellt. Auf der zweiten Seite des formularmäßigen, vom Arbeitnehmer gegenzuzeichnenden Einstellungsschreibens, das auch der Kläger erhalten hat, heißt es im dritten Absatz:

„Gleichzeitig teilen wir mit, daß wir für unsere Betriebsangehörigen, soweit sie die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen, eine Zusatzversorgung geschaffen haben. Die näheren Bestimmungen hierüber sind aus der beiliegenden Anlage zu ersehen. Ferner fügen wir ein Exemplar der Satzungen sowie ein Merkblatt der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder bei. Mit der Einverständniserklärung zu diesem Schreiben erkennen Sie die Bestimmungen der Zusatzversorgung als Bestandteil dieses Vertrages an und geben ihre Einwilligung, daß die auf Sie entfallenden Beiträge von Ihren Bezügen einbehalten werden. Nichtdeutsche Arbeitnehmer können unter gewissen Voraussetzungen auf Grund eines eigenen Antrages ebenfalls in die VBL aufgenommen werden. Nähere Einzelheiten erteilt die Personalabteilung.“

Die Beklagte wurde zum 1. Juli 1966 aus der D AG ausgegründet. Mit ihr wurde das Arbeitsverhältnis unter Wahrung des Besitzstandes des Klägers fortgesetzt.

Seit 1959 konnten ausländische Mitarbeiter der D AG auf Grund einer Beteiligungsvereinbarung mit der VBL auf Antrag und mit Zustimmung der VBL als Pflichtversicherte versichert werden. Die Aufnahme für nach dem 1. August 1959 neu eintreten-



de Bedienstete war innerhalb von zwei Jahren nach Eintritt in das Beschäftigungsverhältnis zu beantragen. Mit dem 1. Januar 1967 trat ein Versorgungstarifvertrag in Kraft, der auch für die Beklagte gilt. Nach § 3 dieses Versorgungs-TV besteht eine Verpflichtung zur Versicherung der Arbeitnehmer bei der VBL nach Maßgabe der Satzung und der Ausführungsbestimmungen sowie der auf der Grundlage der Satzung abgeschlossenen Vereinbarungen. Hierzu zählt auch eine Beteiligungsvereinbarung zwischen der Beklagten und der VBL vom 1. März 1967. Hiernach bestand für deutsche Arbeitnehmer eine Pflichtversicherung. Ausländische Arbeitnehmer konnten auf Antrag mit Zustimmung der Beklagten mit Beginn des Arbeitsverhältnisses pflichtversichert werden. Bis 1975 mußten die Arbeitnehmer ein Drittel des Beitrages zur VBL selbst tragen. Dies entsprach etwa 1,5 % ihres Einkommens.

Auf Grund einer Änderung der Beteiligungsvereinbarung waren mit Wirkung vom 1. Januar 1975 auch alle neu eintretenden ausländischen Arbeitnehmer der Beklagten bei der VBL pflichtversichert. Ein Teil der schon länger bei der Beklagten beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer, darunter auch der Kläger, wurden ebenfalls zum 1. Januar 1975 angemeldet.

Seit Ende 1992 werden zwischen der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr und der Beklagten Verhandlungen über eine rückwirkende Versicherung länger beschäftigter, ausländischer Arbeitnehmer geführt.

Mit seiner am 24. Mai 1995 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger verlangt, daß ihm der Schaden ersetzt wird, der ihm dadurch entstehen wird, daß er nicht schon vor dem 1. Juli 1975 bei der VBL versichert worden ist. Er hat geltend gemacht, er sei bei Vertragsschluß nicht auf sein Recht hingewiesen worden, einen Antrag auf Versicherung bei der VBL zu stellen. Auch später habe er keine individuellen Informationen über die Versicherungsmöglichkeiten bei der VBL erhalten.

Unter dem 18. Januar 1996 schlossen die Parteien einen Aufhebungsvertrag. Hiernach endete das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung von 40.000,00 DM am 31. Januar 1996. In § 8 des Aufhebungsvertrages heißt es:

„Beide Parteien sind sich darüber einig, daß mit der Erfüllung der im Aufhebungsvertrag bezeichneten Pflichten keine Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis bestehen...“



Der Kläger hat zuletzt beantragt

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, ihm insgesamt die Versorgungsleistungen zu verschaffen, die ihm zustünden, wenn er seit dem 11. Juni 1963 bis einschließlich 31. Dezember 1974 bei der VBL (Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder) versichert gewesen wäre.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat geltend gemacht, dem Feststellungsantrag fehle das erforderliche Feststellungsinteresse. Er sei auch nicht hinreichend bestimmt. Der Kläger sei auf eine konkrete Bezifferung seiner Ansprüche verwiesen. Sie sei nicht verpflichtet, Lohnunterlagen länger als sechs Jahre aufzubewahren. Darüber hinaus hat die Beklagte die Einrede der Verjährung und den Einwand der Verwirkung erhoben. Der Anspruch besteht nach Auffassung der Beklagten auch dem Grunde nach nicht. Sie habe ihre Informationspflichten nicht verletzt. Die D AG habe sämtliche ausländischen Arbeitnehmer über die Möglichkeit unterrichtet, mit der Aufnahme der Tätigkeit für sie der VBL beizutreten. Die Mitarbeiter des Personaldienstes seien seit 1959 angewiesen gewesen, die ausländischen Arbeitnehmer hierüber zu informieren. Auch der Kläger sei entsprechend unterrichtet worden. Im übrigen sei bei Aufnahme der Tätigkeit des Klägers bei der D AG völlig offen gewesen, ob der Kläger dauerhaft in Deutschland bleiben werde. Er sei auf Grund von Anwerbungsmaßnahmen nach Deutschland gekommen, um für eine kurze Zeit hier zu arbeiten und dann wieder in sein Heimatland zurückzukehren. Unter diesen Umständen habe der Kläger kein Interesse daran gehabt, Beiträge in Höhe von 1,5 % seines Einkommens zu zahlen. Im damaligen Zeitpunkt habe er davon ausgehen müssen, daß dieses Geld für ihn verloren sei. Im übrigen treffe den Kläger an der Nichtanmeldung bei der VBL ein Mitverschulden. Er habe es versäumt, sich um die Zusatzversorgung zu kümmern und in die Tarifverträge einzusehen.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision hat der Kläger - wie in I. Instanz - beantragt festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, ihm den Schaden zu ersetzen, der ihm dadurch entstehen wird, daß er nicht von der Beklagten in der Zeit vom 11. Juni 1963 bis einschließlich 31. Dezember 1974 bei der VBL versichert wurde.

Entscheidungsgründe



Die Revision des Klägers ist begründet. Mit der Begründung des Landesarbeitsgerichts kann die Klage nicht abgewiesen werden. Auf der Grundlage der bisherigen Feststellungen ist eine abschließende Entscheidung noch nicht möglich. Es bedarf weiterer Sachaufklärung. Der Rechtsstreit war deshalb an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

A. Der gegenüber der Berufungsinstanz inhaltlich nicht veränderte Feststellungsantrag ist zulässig. Der Kläger hat hierfür das rechtlich geschützte Interesse an alsbaldiger Feststellung nach § 256 ZPO. Der Kläger ist nicht gehalten, einen bezifferten Leistungsantrag wegen der nach seiner Auffassung eingetretenen Versorgungseinbußen zu stellen. Der Antrag ist auch hinreichend bestimmt.

I. Dem Kläger geht es darum, so gestellt zu werden, als wäre er auch in der Zeit vom 11. Juni 1963 bis zum 31. Dezember 1974 bei der VBL versichert worden. Dieses Klageziel kann mit einem Feststellungsantrag verfolgt werden, obwohl die Beklagte erklärt hat, sie wolle einem bloßen Feststellungsurteil keine Folge leisten. Der Vorrang der Leistungsklage gilt nicht uneingeschränkt. Er gilt der prozeßwirtschaftlich sinnvollen Erledigung von Rechtsstreitigkeiten. Deshalb ist eine Feststellungsklage zulässig, wenn auf diesem Weg eine sachgemäße und einfache Erledigung der aufgetretenen Streitpunkte zu erreichen ist und prozeßwirtschaftliche Erwägungen gegen einen Zwang zur Leistungsklage sprechen (*BAG 7. März 1995 - 3 AZR 282/94 - BAGE 79, 236, 239 f.*).

So verhält es sich vorliegend. Eine Bezifferung des denkbaren Versorgungschadens des Klägers erfordert die Aufklärung länger zurückliegender Sachverhalte und aufwendige und schwierige Berechnungen. Sie können wegen des sehr differenzierten Systems der VBL nur von besonders geschulten Personen zuverlässig durchgeführt werden. Beiden Parteien ist dieser Aufwand erst dann zuzumuten, wenn feststeht, ob die Beklagte überhaupt dazu verpflichtet ist, dem Kläger den Schaden zu ersetzen, der sich aus seiner Nichtversicherung in der ersten Zeit des Arbeitsverhältnisses ergibt.

II. Der Antrag ist auch hinreichend bestimmt. Es geht für die Parteien zunächst nur darum, ob die Beklagte den Kläger so stellen muß, als wäre er bereits seit dem 11. Juni 1963 bei der VBL versichert worden. Dies kommt im Klageantrag eindeutig zum Ausdruck. Sollte eine entsprechende Schadensersatzpflicht der Beklagten festgestellt werden, wird es Sache des Klägers sein, seine Schadensersatzansprüche zu



beziiffern. Insoweit wird die Beklagte nur im Rahmen des Zumutbaren mitwirken müssen. In diesem Zusammenhang kann es auch auf den von der Beklagten angesprochenen § 257 Abs. 4 HGB ankommen.

B. Es kann noch nicht abschließend entschieden werden, ob die Klage begründet ist oder nicht.

I. Ein Anspruch auf Schadensersatz ist entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht bereits deshalb ausgeschlossen, weil der Kläger im Aufhebungsvertrag vom 18. Januar 1996 eine allgemeine Ausgleichsklausel unterzeichnet hat. Damit ist keine Vereinbarung zustande gekommen, auf Grund derer der geltend gemachte Schadensersatzanspruch erloschen oder nicht mehr durchsetzbar ist.

1. Die Auslegung einer nichttypischen Individualvereinbarung durch ein Landesarbeitsgericht kann in der Revisionsinstanz nur eingeschränkt überprüft werden. Die Feststellung des Erklärungsinhalts durch das Tatsachengericht ist zugrunde zu legen, es sei denn, das Landesarbeitsgericht hat bei der Auslegung gegen Gesetze, Auslegungsregeln, anerkannte Auslegungsgrundsätze, Denkgesetze, Erfahrungssätze oder Verfahrensvorschriften verstoßen oder wesentliche Umstände unberücksichtigt gelassen (*BAG 13. Juli 1956 - 1 AZR 492/54 - BAGE 4, 360, 364, zu II der Gründe; 27. Juni 1963 - 5 AZR 383/62 - AP BGB § 276 Verschulden bei Vertragsabschluß Nr. 5; 12. März 1987 - 2 AZR 176/86 - AP BetrVG 1972 § 102 Nr. 47 = EzA BetrVG 1972 § 102 Nr. 71; 28. Mai 1997 - 4 AZR 546/95 - BAGE 86, 43, 54, zu 2 b bb der Gründe*). Anders verhält es sich bei sog. typischen Verträgen oder typischen Vertragsklauseln, die in gleicher Form vielfach verwendet zu werden pflegen. Deren Auslegung durch das Landesarbeitsgericht ist vom Revisionsgericht voll nachprüfbar. Solche Vereinbarungen oder Vertragsklauseln können vom Revisionsgericht auch selbständig und unbeschränkt ausgelegt werden, wenn der festgestellte Sachverhalt das ermöglicht. Dies gilt insbesondere, wenn es um die Auslegung von Urkunden geht und besondere Umstände des Einzelfalles, die der Auslegung eine bestimmte Richtung geben könnten, nicht in Frage stehen (*BAG 16. Oktober 1991 - 5 AZR 35/91 - AP BErzGG § 19 Nr. 1 = EzA BErzGG § 19 Nr. 1 mwN*).

2. Nach diesen Grundsätzen unterliegt die schriftlich vereinbarte Ausgleichsklausel im Aufhebungsvertrag vom 18. Januar 1996 der uneingeschränkten revisionsgerichtlichen Überprüfung. Es handelt sich um eine in Aufhebungsverträgen und Vergleichen in Kündigungsschutzverfahren vielfach verwendete allgemeine Ausgleichsklausel.



Sie ist hier nicht dadurch zu einer nichttypischen Vertragsklausel geworden, daß der vorliegende Rechtsstreit bei Abschluß des Aufhebungsvertrages bereits anhängig war. Das Landesarbeitsgericht hat nicht festgestellt, daß dieser Aufhebungsvertrag in dem beiderseitigen Bewußtsein geschlossen wurde, auch die hier streitige Schadensersatzforderung sei dadurch erledigt.

3. Das Landesarbeitsgericht hat die Ausgleichsklausel im Aufhebungsvertrag vom 18. Januar 1996 dahin ausgelegt, daß sie den zu diesem Zeitpunkt bereits rechtshängigen Anspruch auf Ausgleich des Versorgungsschadens mit umfaßt. Dem folgt der Senat nicht.

a) Eine allgemeine Ausgleichsklausel wie § 8 des Aufhebungsvertrages erfaßt zwar in der Regel auch Ansprüche, an welche die Parteien nicht aktuell gedacht haben; Sinn und Zweck einer solchen Regelung ist es, die endgültige Abwicklung des mit dem Aufhebungsvertrag beendeten Arbeitsverhältnisses zu erleichtern (*BAG 9. November 1973 - 3 AZR 66/73 - AP BGB § 242 Ruhegehalt Nr. 163 = EzA BGB § 242 Ruhegeld Nr. 28, zu I 2 der Gründe; 10. Mai 1978 - 5 AZR 97/77 - AP ZPO § 794 Nr. 25 = EzA ZPO § 794 Nr. 3*). Das Bundesarbeitsgericht hat jedoch schon seit langem für Kündigungsschutz und betriebliche Altersversorgung Sonderregeln aufgestellt, die der besonderen Bedeutung dieser beiden Regelungsbereiche für die einzelnen Arbeitnehmer Rechnung tragen. So kann ein Arbeitnehmer in einem Aufhebungsvertrag auf die Erhebung oder die Durchführung einer bereits rechtshängigen Kündigungsschutzklage zwar wirksam verzichten. Ein solcher Verzicht muß aber in der Urkunde selbst zweifelsfrei zum Ausdruck kommen (*BAG 3. Mai 1979 - 2 AZR 679/77 - BAGE 32, 6*). Entsprechend hat der erkennende Senat in seiner ständigen Rechtsprechung für die Feststellung, daß ein Arbeitnehmer auf künftige Versorgungsansprüche verzichtet hat, verlangt, daß ein solcher Verzicht eindeutig und zweifelsfrei zum Ausdruck gebracht worden ist. Allgemeine Ausgleichsformulierungen, wie sie sich auch im § 8 des Aufhebungsvertrages der Parteien finden, hat der Senat nicht ausreichen lassen (*BAG 9. November 1973 - 3 AZR 66/73 - aaO; 27. Februar 1990 - 3 AZR 213/88 - AP BetrAVG § 1 Vordienstzeiten Nr. 13 = EzA BetrAVG § 1 Nr. 56; 14. August 1990 - 3 AZR 285/89 - AP BetrAVG § 1 Invaliditätsrente Nr. 10 = EzA BetrAVG § 1 Nr. 60*).

b) Diese Auslegungsregel, wonach Ausgleichsklauseln in Aufhebungsverträgen im Zweifel Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung nicht umfassen, ist auch dann anzuwenden, wenn der Verzicht auf einen als Schadensersatz geschuldeten Versor-

gungsverschaffungsanspruch in Rede steht. Ein solcher Anspruch tritt an die Stelle des Versorgungsanspruchs, der ohne die zum Schadensersatz verpflichtende Handlung entstanden wäre. Er hat dieselbe wesentliche Bedeutung für die wirtschaftliche Absicherung des Arbeitnehmers im Alter wie der originäre Anspruch auf Erfüllung der Versorgungsverbindlichkeit. Es kann deshalb nicht ohne weiteres davon ausgegangen werden, daß ein Arbeitnehmer durch Abschluß eines Aufhebungsvertrages mit Ausgleichsklausel auch auf einen solchen Anspruch verzichten will.

c) Der Umstand, daß der Aufhebungsvertrag mit der Ausgleichsklausel geschlossen wurde, nachdem der vorliegende Rechtsstreit bereits rechtshängig war und eine Güteverhandlung durchgeführt worden war, steht einer entsprechenden Auslegung der Ausgleichsklausel nicht entgegen.

Es ist zwar denkbar, daß mit einer allgemeinen Ausgleichsklausel auch für rechtshängige Schadensersatzansprüche eine abschließende und streitbeendigende Regelung getroffen werden soll. Bei dem Aufhebungsvertrag im Januar 1996 ging es aber darum, einen nach Klageerhebung und Durchführung der Güteverhandlung neu aufgetretenen Fragenkomplex zu regeln, nämlich die aus welchen Gründen auch immer übereinstimmend gewollte vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers. Dann ist es aber aus der Sicht eines mit den Verhältnissen vertrauten Dritten mindestens ebenso wahrscheinlich, daß es den Parteien des Aufhebungsvertrages nur darum gegangen ist, die im Zusammenhang mit der Vertragsbeendigung üblicherweise anstehenden Abwicklungsfragen einvernehmlich zu regeln und den bereits laufenden gerichtlichen Konflikt hiervon unberührt zu lassen. Es bleibt damit auch unter diesen besonderen Umständen bei der Anwendung der allgemeinen Auslegungsregel, solange nicht eine der an den Verhandlungen über den Aufhebungsvertrag Beteiligten den bereits gerichtlich anhängigen Konflikt zum Gegenstand der Verhandlungen macht. Daß dies geschehen wäre, hat die Beklagte nicht behauptet.

Der Senat hatte nicht zu entscheiden, ob die genannte Auslegungsregel auch dann gilt, wenn der Aufhebungsvertrag mit allgemeiner Ausgleichsklausel auf Arbeitnehmerseite von dem Bevollmächtigten verhandelt wird, der auch die Prozeßvertretung in dem um die Versorgungsansprüche geführten Rechtsstreit inne hat.

II. Das angefochtene Urteil stellt sich auch nicht aus anderen Gründen als richtig dar.



1. Nach den bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts kann eine zum Schadensersatz verpflichtende Vertragsverletzung nicht ausgeschlossen werden.

a) Die D AG als Rechtsvorgängerin der Beklagten hatte im Zusammenhang mit der Einstellung des Klägers die Pflicht, diesen auf die Möglichkeit hinzuweisen, einen Antrag auf Versicherung bei der VBL zu stellen.

Aus dem in der Revisionsinstanz erstmals vollständig vorgelegten Einstellungsschreiben vom 12. Juni 1963 ergibt sich, daß die Rechtsvorgängerin der Beklagten auch ausländische Arbeitnehmer auf der Grundlage ihrer Beteiligungsvereinbarung mit der VBL auf ihren Antrag hin bei dieser versichert und sie dann hinsichtlich der Beitragsleistungen ebenso behandelt hat, wie ihre deutschen Mitarbeiter. Die Rechtsvorgängerin der Beklagten hat damit ihren Beitritt zu dem Versorgungswerk der VBL, der allein noch keinen Rechtsanspruch begründet hat, den Mitarbeitern gegenüber verlautbart und praktiziert. Damit bestand bei Einstellung des Klägers auch für nicht-deutsche Arbeitnehmer bei entsprechender Antragstellung zumindest aus betrieblicher Übung ein Anspruch auf Versicherung bei der VBL (*vgl. BAG 12. Juli 1968 - 3 AZR 218/67 - AP BGB § 242 Ruhegehalt Nr. 128 = EzA BGB § 242 Nr. 18; 10. März 1992 - 3 AZR 81/91 - AP BetrAVG § 1 Zusatzversorgungskassen Nr. 34 = EzA BGB § 611 Fürsorgepflicht Nr. 58*).

Angesichts dessen hatte die Rechtsvorgängerin der Beklagten im Jahre 1963 auch die vertragliche Nebenpflicht, den Kläger auf die zu seinen Gunsten bestehende Versorgungsmöglichkeit hinzuweisen. Sie hatte darauf hinzuwirken, daß der Kläger nicht dadurch um eine günstige Altersversorgung gebracht wurde, daß er den notwendigen Antrag unterließ (*für vergleichbare Fallgestaltungen vgl. nur BAG 24. Mai 1963 - 1 AZR 66/62 - BAGE 14, 193; 18. Dezember 1984 - 3 AZR 168/82 - AP BetrAVG § 1 Zusatzversorgungskassen Nr. 3*).

b) Es steht bisher noch nicht fest, daß die Rechtsvorgängerin der Beklagten diese Hinweispflicht erfüllt hat.

Im Einstellungsschreiben vom 12. Juni 1963 wird zwar mitgeteilt, daß nicht-deutsche Arbeitnehmer unter gewissen Voraussetzungen auf Grund eines eigenen Antrags ebenfalls in die VBL aufgenommen werden können und daß diesen Arbeitnehmern Einzelheiten durch die Personalabteilung mitgeteilt werden. Der Hinweis findet sich jedoch an versteckter Stelle als letzter Satz eines größeren Absatzes im Einstellungsschreiben, der mit einem Hinweis auf die Versorgungssituation deutscher Ar-



beitnehmer beginnt. Darüber hinaus wird in dem wiedergegebenen Satz die nicht näher erläuterte Abkürzung VBL verwendet, die jedenfalls im Jahre 1963 für einen nicht-deutschen Arbeitnehmer wenig Aussagekraft hat. Mit einem solchen Hinweis hat die Rechtsvorgängerin der Beklagten ihre vertragliche Nebenpflicht nicht erfüllt. Angesichts der Bedeutung einer zusätzlichen Altersversorgung für jeden Arbeitnehmer bedurfte es gerade auch für nichtdeutsche Arbeitnehmer, die anders als deutsche Mitarbeiter von sich aus aktiv werden mußten, um einen Versorgungsanspruch zu erlangen, eines herausgehobenen und dem typischen Empfängerhorizont angepaßt deutlichen Hinweises.

2. Die angefochtene Entscheidung ist auch nicht deshalb im Ergebnis richtig, weil ein hiernach an sich möglicher Schadensersatzanspruchs wegen Verletzung einer vertraglichen Hinweispflicht in jedem Falle verfallen, verjährt oder verwirkt wäre.

a) § 43 a des bei der Beklagten geltenden Manteltarifvertrages sieht den Verfall von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis nur dann vor, wenn eine ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses laufende Ausschlußfrist versäumt wird. Der Kläger hat den nach seiner Auffassung bestehenden Schadensersatzanspruch bereits vor seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis gerichtlich geltend gemacht, so daß ein etwaiger Anspruch nicht verfallen ist.

b) Auch eine Verjährung des geltend gemachten Schadensersatzanspruches scheidet aus. Der Kläger verlangt den Ausgleich eines Versorgungsschadens, der dadurch entstanden sein soll, daß der Arbeitgeber die ihm obliegende Verpflichtung verletzt hat, daran mitzuwirken, daß es zu einer Anmeldung des Arbeitnehmers bei der Zusatzversorgungskasse kommt. In einem solchen Fall beginnt nach § 198 BGB die Verjährungsfrist frühestens mit dem Zeitpunkt zu laufen, von dem ab dem Arbeitnehmer bei pflichtgemäßem Verhalten die - erhöhte - Zusatzversorgung zugestanden hätte. Erst zu diesem Zeitpunkt ist der Schaden tatsächlich eingetreten (*BAG 22. Juli 1959 - 1 AZR 522/56 - AP BGB § 198 Nr. 6*).

Der Kläger bezieht seit dem 1. Februar 1996, also erst nach Klageerhebung, eine Versichertenrente von der VBL. Erst zu diesem Zeitpunkt kann der Schaden eingetreten sein. Wäre der Kläger bereits ab dem 11. Juni 1963 und nicht erst seit dem 1. Januar 1975 angemeldet worden, würde er seit dem 1. Februar 1996 eine erhöhte Zusatzversorgung beziehen.



Angesichts dessen kann dahinstehen, ob ein solcher Schadensersatzanspruch wie der Erfüllungsanspruch, an dessen Stelle er tritt, nach § 196 Abs. 1 Nr. 8 oder 9 BGB innerhalb von zwei Jahren, oder nach § 195 BGB in 30 Jahren verjährt.

c) Ein etwaiger Schadensersatzanspruch ist auch nicht verwirkt.

Die Verwirkung eines Rechts setzt voraus, daß es vom Berechtigten über längere Zeit nicht geltend gemacht worden ist, der Verpflichtete sich nach dem gesamten Verhalten des Berechtigten darauf einrichten durfte und tatsächlich auch eingerichtet hat, daß dieser das Recht in Zukunft nicht geltend machen werde, und deshalb die verspätete Geltendmachung gegen Treu und Glauben verstößt (*BAG 4. Juni 1965 - 3 AZR 43/64 - BAGE 17, 177, 185; 6. November 1997 - 2 AZR 162/97 - AP BGB § 242 Verwirkung Nr. 45 = EzA BGB § 242 Prozeßverwirkung Nr. 2*).

Eine Verwirkung der möglichen Rechte des Klägers ist hiernach schon deshalb ausgeschlossen, weil der Kläger sich zur Begründung der Klageforderung gerade darauf beruft, über die Möglichkeit nicht hinreichend unterrichtet worden zu sein, daß er durch entsprechende Antragstellung bereits seit dem 11. Juni 1963 eine Versorgungsanwartschaft hätte erwerben können. Nur ein dem Anspruchsteller bekannter Anspruch kann verwirken. Unterstellt man, daß der Kläger auf die Möglichkeit der Antragstellung nicht oder nicht ausreichend hingewiesen worden ist, hätte eine Geltendmachung dieser Vertragsverletzung durch den Kläger frühestens erfolgen können, nachdem er von dieser Möglichkeit erfahren hatte. Daß dieser Zeitpunkt längere Zeit zurückliegt und daß die Beklagte sich danach darauf eingerichtet hat, nicht mehr in Anspruch genommen zu werden, ist nicht ersichtlich.

III. Auf Grund der bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts läßt sich noch nicht abschließend entscheiden, ob dem Kläger der geltend gemachte Schadensersatzanspruch zusteht. Es bedarf insoweit weiterer Sachaufklärung.

1. Es steht noch nicht fest, ob die Rechtsvorgängerin der Beklagten den Kläger im Zusammenhang mit dem Vertragsschluß am 12. Juni 1963 ordnungsgemäß über die Möglichkeit informiert hat, eine Zusatzversorgung bei der VBL zu erlangen. Zwar reicht hierfür der Hinweis im Einstellungsschreiben vom 12. Juni 1963 aus den genannten Gründen nicht aus. Die Beklagte hat jedoch im einzelnen unter Beweisanspruch vorgetragen, der den Kläger betreuende Personaldienst der D AG habe den Kläger entsprechend einem Schreiben der früheren Arbeitgeberin des Klägers vom 28. September 1959 informiert. Dem wird das Landesarbeitsgericht nachzugehen ha-

ben. Darüber hinaus heißt es im Einstellungsschreiben ua., daß ein Merkblatt der VBL beigelegt sei. Auch hieraus kann sich ein ausreichender Hinweis ergeben. Dabei wird es nicht darauf ankommen, ob die schriftlichen Unterlagen die außerordentlich komplexe Rechtslage bei der VBL umfassend und richtig wiedergeben. Entscheidend wird sein, inwieweit für den Kläger deutlich werden mußte, daß er für den Erwerb eines Zusatzversorgungsanspruchs von sich aus würde aktiv werden müssen. Auch ein Hinweis auf Beratungsmöglichkeiten, etwa in der Personalabteilung, kann im Einzelfall ausreichen.

2. Sollte die Rechtsvorgängerin der Beklagten bereits im Jahre 1963 ihrer Hinweispflicht genügt haben, ist die Klage abzuweisen. Ist dies nicht der Fall, wird das Landesarbeitsgericht der Beklagten Gelegenheit zu geben haben, dazu vorzutragen, ob sie nach Geltung des Versorgungstarifvertrages ab 1. Januar 1967 entsprechend § 21 Abs. 2 d der Satzung der VBL in der damaligen Fassung den Kläger zumindest nachträglich informiert hat.

3. Sollte das Landesarbeitsgericht zum Ergebnis kommen, daß die Beklagte nicht nachweisen kann, sie oder ihre Rechtsvorgängerin hätten ihre Hinweispflichten erfüllt, wird weiter zu prüfen sein, ob die Verletzung der Hinweispflicht für den Versorgungsschaden des Klägers ursächlich war. Es ist davon auszugehen, daß jedermann bei ausreichender Information seine Eigeninteressen in vernünftiger Weise wahrt. Für eine abweichende Beurteilung ist der Schädiger darlegungs- und beweispflichtig (*BAG 15. Oktober 1985 - 3 AZR 612/83 - AP BetrAVG § 1 Zusatzversorgungskassen Nr. 12 = EzA BGB § 611 Fürsorgepflicht Nr. 41*). Die Beklagte hat jedoch geltend gemacht, für den Kläger sei es aus dessen Sicht wegen der ihn treffenden Beitragslast nicht vernünftig gewesen, einen Antrag auf Versicherung bei der VBL zu stellen. Er sei auf Grund von Anwerbungsmaßnahmen der D AG nach Deutschland gekommen, um für kurze Zeit hier zu arbeiten und dann wieder in sein Heimatland zurückzukehren. Er hätte deshalb davon ausgehen müssen, niemals einen Rentenanspruch in Deutschland zu erwerben. Er hätte deshalb im Zweifel auch keine eigenen Aufwendungen durch anteilige Übernahme von Beitragslasten übernommen, um bei



der VBL versichert zu werden. Dem ist der Kläger entgegengetreten. Beiden Parteien wird Gelegenheit zu geben sein, ihren Vortrag insoweit zu ergänzen.

Reinecke

Kremhelmer

Bepler

Schoden

Auerbach



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](#)