

Aktenzeichen: 3 AZR 783/87

Bundesarbeitsgericht 3. Senat Urteil vom 12. Dezember 1989
- 3 AZR 783/87 -

I. Arbeitsgericht
München

Urteil vom 25. Juli 1985
- 20 Ca 390/84 -

II. Landesarbeitsgericht
München

Urteil vom 24. September 1987
- 6 (7) Sa 878/85 -

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

Entscheidungsstichwort:

Altersversorgung nach südafrikanischem Recht

Gesetz: EGBGB Art. 30, 6; ZPO §§ 21, 29, 294, 313, 551 Nr. 7;
BetrAVG §§ 1, 2

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 783/87

6 (7) Sa 878/85 München

Verkündet am
12. Dezember 1989

Bittner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

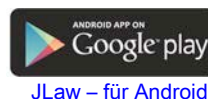
In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. Dezember 1989 durch den Richter Schaub als Vorsitzenden, die Richter Griebeling und Dr. Freitag sowie die ehrenamtlichen Richter Professor Dr. Krems und Halberstadt für Recht erkannt:



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



1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 24. September 1987 - 6 (7) Sa 878/85 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob dem Kläger eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft zusteht.

Die Beklagte, eine internationale Fluggesellschaft mit Sitz in der Republik Südafrika, unterhält in der Bundesrepublik Deutschland mehrere Niederlassungen, u.a. in Frankfurt am Main (Direktion) und in München. Vom 1. März 1963 bis zum 30. Juni 1979 war der Kläger für sie als Verkaufsleiter für den Bereich Süddeutschland tätig. Das Arbeitsverhältnis endete aufgrund einer Eigenkündigung des Klägers.

Im Jahre 1972 führte die Beklagte eine Pensionsregelung ein, an der erstmals ihre ausländischen Mitarbeiter teilnehmen konnten. Hiernach konnten die deutschen Arbeitnehmer gegen Zahlung von Beiträgen Mitglieder in "The New Railways und Harbours Superannuation Fund" (kurz "Fund") werden. In dem Pensionsplan der Beklagten für Vertragsangestellte in Deutschland heißt es im Vorwort, daß die Teilnahme freiwillig sei, die Teilnehmer aber im Falle des Beitritts den Bestimmungen des "Neuen Pensionsplans der



Südafrikanischen Eisenbahnen und Häfen" unterlägen, "es sei denn, diese stehen in Widerspruch zu den Gesetzen des Landes, in dem der Angestellte tätig ist".

Der Kläger machte von der Möglichkeit, dem "Fund" beizutreten, keinen Gebrauch.

Mit Rundschreiben vom 23. März 1976 unterrichtete die Beklagte ihre Mitarbeiter, u.a. den Kläger, über die Einführung eines geänderten Pensionsplans. Dieser neue Pensionsplan ermöglichte den Beitritt, ohne eigene Beiträge leisten zu müssen; es bestand auch die Möglichkeit, die Mitgliedschaft durch die Zahlung von Beiträgen zurückzudatieren. Ziffer 7 und 8 des von der Beklagten vorgelegten "Pensions-Schemas für Vertragsangestellte der South African Airways im Ausland" sehen vor, daß Versorgungsleistungen nach Versetzung in den Ruhestand (Vollendung des 63. Lebensjahres), Invalidität und Tod erbracht werden. Ziffer 6.4 des Pensions-Schemas enthält verschiedene Verfallklauseln; hiernach sollen u.a. einem Angestellten, der freiwillig vorzeitig aus den Diensten der Beklagten ausscheidet, nur die eingezahlten Beiträge erstattet werden.

Der Kläger schloß sich diesem geänderten Pensionsplan an. Die Beklagte teilte ihm mit Schreiben vom 15. Dezember 1976 mit, nach Abschluß der ärztlichen Untersuchung sei er zu den Bedingungen des Rundschreibens vom 23. März 1976 in den "Fund" aufgenommen, die Mitgliedschaft bestehe seit dem 1. April 1976.



Zum 1. Februar 1977 schlossen die Parteien einen neuen Arbeitsvertrag. Darin heißt es:

"30. Pensionskasse

30.1. Die Bedingungen der Pensionskasse werden in einer separaten Schriftform geregelt.

31. Günstigere Bedingungen

31.1. Mitarbeitern bleiben Bedingungen zu seinen Gunsten und auf seine Person bezogen, die ihm vor Inkrafttreten dieses Vertrages gewährt wurden, erhalten."

Mit Schreiben vom 8. März 1977 wies die Beklagte den Kläger darauf hin, daß die Mitgliedschaft in dem "Fund" auf verschiedene Zeitpunkte zurückdatiert werden könne. Dem Schreiben beigelegt war eine Liste über verschiedene Rückdatierungsabschnitte, die dafür zu zahlenden und vom Gehalt einzubehaltenden Beiträge sowie die jeweils sich ergebenden Pensionsbeträge. Das ebenfalls beigelegte Wahlformular füllte der Kläger in Abweichung von den in der Liste aufgezeigten Möglichkeiten dahin aus, daß er eine Rückdatierung auf den Beginn seiner Dienstzeit bei der Beklagten wünsche und von seinem monatlichen Gehalt 100,-- DM einbehalten werden sollten. Aufgrund dieser Mitteilung des Klägers wurden keine Beiträge für den "Fund" einbehalten.

Der Kläger hat geltend gemacht, daß er mit Vollendung des 63. Lebensjahres eine monatliche Rente von 3.462,87 DM erreicht hätte. Für die wegen seines vorzeitigen Ausscheidens gekürzte Rente geht er von einer tatsächlichen (rückdatierten) Beschäftigungsdauer von 256 Monaten gegenüber einer möglichen Beschäftigungsdauer von 404 Monaten aus. Er verlangt in erster Linie die



Feststellung, daß ihm eine unverfallbare Anwartschaft in diesem Verhältnis (256/404) zustehe. Hilfsweise stellt er auf kürzere Versicherungszeiten ab (196/404, 82/404 und 39/404). Darüber hinaus verlangt er Auskunft und hilfsweise die Feststellung, daß die Beklagte schadenersatzpflichtig sei. Er hat vorgetragen:

Schon bei seiner Einstellung im Jahre 1963 habe ihm der damalige Direktor der Beklagten für Deutschland, O A , die Zusage gegeben, daß er Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erhalten werde. Die Zusage sei nur mündlich erteilt worden, weil die Beklagte sich seinerzeit über die Modalitäten der Altersversorgung noch nicht im Klaren gewesen sei. Bei den Einstellungsgesprächen sei die Einführung einer Altersversorgung jedoch als gesichert bezeichnet worden.

Aufgrund dieser Zusage stehe ihm im Pensionsfall ein Versorgungsanspruch zu. Dieser Anspruch sei nach deutschem Recht zu beurteilen. Die im Arbeitsvertrag getroffene Rechtswahl des deutschen Rechts erfasse auch die Altersversorgung. Nach deutschem Recht sei seine Anwartschaft unverfallbar und deren Wert richte sich nach dem Verhältnis nach geleisteter und möglicher Dienstzeit (§§ 1 und 2 BetrAVG). Daß es für die rückwirkende Versicherung nicht zur Einbehaltung von Beiträgen gekommen sei, müsse die Beklagte vertreten. Mindestens sei ihm die Beklagte zum Schadenersatz verpflichtet, weil sie ihre ursprüngliche, schon bei der Einstellung gegebene Versorgungszusage nicht eingehalten habe.



Der Kläger hat beantragt

1. festzustellen, daß dem Kläger gegen die Beklagte eine unverfallbare Anwartschaft auf eine betriebliche Altersversorgung in Form einer Barzahlung und einer zusätzlichen monatlichen Pensionszahlung ab Vollendung seines 63. Lebensjahres zusteht, wobei die Höhe dieser Versorgungsansprüche sich zu Rückdatierungsbedingungen anteilig mit 256/404 berechnet, gemäß den Regelungen in "New Railways and Harbours Superannuation Fund" bzw. einer später geänderten und gegebenenfalls anders bezeichneten Versorgungsregelung, sofern diese keine zu Lasten des Klägers abweichenden Bedingungen enthalten sollte, und bei dieser Berechnung eine Betriebszugehörigkeit des Klägers bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres unterstellt wird, hilfsweise mit der Maßgabe, daß der Kläger für die Rückdatierung des Aufnahmebeginns in den Fund monatliche Leistungen bis zu DM 100,-- nachentrichtet;
2. hilfsweise festzustellen, daß sich die Versorgungsansprüche des Klägers unter Beibehaltung dieser Berechnungsgrundlagen im übrigen anteilig mit 196/404, weiter hilfsweise mit 82/404, weiter hilfsweise mit 39/404 berechnen,
3. die Beklagte zu verurteilen, in spezifizierter und nachprüfbarer Form Auskunft darüber zu erteilen, in welcher Höhe der Kläger Versorgungsleistungen bei Erreichen der in der Versorgungsregelung vorgesehenen Altersgrenze beanspruchen kann bzw. in welcher Höhe bei vorzeitigem Ableben des Klägers seiner Witwe oder aber ehelichen Kindern des Klägers Ansprüche zustehen,
4. hilfsweise festzustellen, daß die Beklagte dem Kläger den Schaden zu ersetzen hat, der dem Kläger durch die Nichterfüllung der bei Einstellung erfolgten Zusicherung einer betrieblichen Altersversorgung entstanden ist bzw. noch entstehen wird, wobei bei der Schadensberechnung eine Betriebszugehörigkeit des Klägers bei der Beklagten bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres sowie weiter unterstellt wird, daß der Kläger zu Rückdatierungsbedingungen seit 1.3.1958, hilfsweise seit 1.3.1963, weiter hilfsweise seit 1.9.1972 und schließlich hilfsweise seit 1.4.1976 Mitglied des "New Railways and Harbours Superannuation Fund" ist.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen: Ihr Direktor habe keine Versorgungszusagen erteilt,



sondern nur darauf hingewiesen, daß mit der Einrichtung eines Versorgungswerks durch südafrikanische Stellen zu rechnen sei. Das 1972 erstmals ausländischen Mitarbeitern eröffnete und 1976 für die Zukunft beitragsfrei gestellte Versorgungswerk sei ausschließlich nach südafrikanischem Recht zu beurteilen. Danach seien beim vorzeitigen Ausscheiden eines Mitarbeiters, abgesehen von Rückerstattungen, keine Zahlungen zu leisten. Bei dem "Fund" handele es sich um eine staatliche Einrichtung, die unabhängig von den einzelnen angeschlossenen Staatsunternehmen verwaltet werde. Der "Fund" stehe an Stelle eines in Südafrika nicht vorhandenen allgemeinen Sozialversicherungssystems. Die Verfallbarkeit von Versorgungsanwartschaften nach südafrikanischem Recht widerspreche auch nicht den unverzichtbaren Bestandteilen deutschen Rechts. Einen Schaden habe der Kläger nicht erlitten, denn bei seiner Einstellung im Jahre 1963 habe er nicht mit dem Erwerb einer unverfallbaren Versorgungsanwartschaft rechnen können.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Dagegen richtet sich die Revision des Klägers, mit der er sein Begehren weiter verfolgt.

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

Die Revision führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung an die Vorinstanz. Das Berufungsgericht wird noch aufklären müssen, ob die Ablehnung jeglicher Versorgungsansprüche dem geltenden Recht der Republik Südafrika entspricht.



1. Das Berufungsgericht ist zu Recht von der internationalen Zuständigkeit der deutschen Gerichte ausgegangen. Ist ein deutsches Gericht nach den §§ 12 ff. ZPO örtlich zuständig, so folgt hieraus regelmäßig auch seine Zuständigkeit im Verhältnis zu einem ausländischen Gericht (Urteil des Senats vom 26. Februar 1985 - 3 AZR 1/83 - AP Nr. 23 zu Internat. Privatrecht, Arbeitsrecht, zu I 2 der Gründe, m.w.N.).

Die Zuständigkeit der deutschen Gerichte ergibt sich im Streitfall aus § 21 Abs. 1 ZPO und aus § 29 Abs. 1 ZPO. Die Beklagte unterhält in Frankfurt eine Direktion, die als Niederlassung anzusehen ist. Zudem ist entweder Frankfurt oder München vertraglicher Erfüllungsort aus dem Arbeitsverhältnis (§ 269 Abs. 1 BGB), wodurch ebenfalls eine örtliche Zuständigkeit begründet wird. Dieser Gerichtsstand gilt auch für Klagen im Zusammenhang mit der Abwicklung eines schon beendeten Arbeitsverhältnisses (Grunsky, ArbGG, 5. Aufl., § 2 Rz 39 a, m.w.N.).

2. Auf die Rechtsbeziehungen der Parteien in Bezug auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung findet südafrikanisches Recht jedenfalls insoweit Anwendung, wie der Kläger Zahlungen des "Fund" verlangt. Auch hierin ist der Auffassung des Berufungsgerichts zu folgen.

a) Für Arbeitsverträge mit Auslandsberührung gilt hinsichtlich der Frage des anzuwendenden Rechts der Grundsatz der Privatautonomie (so jetzt Art. 30 EGBGB i.d.F. des Gesetzes zur Neuregelung des internationalen Privatrechts vom 25. Juli 1986 - BGBI I,



1142). Dementsprechend kommt es in erster Linie auf die ausdrücklichen oder stillschweigenden Vereinbarungen der Parteien an (BAG Urteile vom 20. Juli 1967 - 2 AZR 372/66 - AP Nr. 10 zu Internat. Privatrecht, Arbeitsrecht und vom 29. Juni 1978 - 2 AZR 973/77 - AP Nr. 8 zu § 38 ZPO Internationale Zuständigkeit). Läßt sich eine Vereinbarung nicht feststellen, so ist zu fragen, welches Recht die Parteien für das streitige Rechtsverhältnis mutmaßlich gewählt hätten. Anhaltspunkte dafür liefert die tatsächliche Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses, häufig der Schwerpunkt der arbeitsrechtlichen Beziehungen (BAGE 27, 99 = AP Nr. 12 zu Internat. Privatrecht, Arbeitsrecht; Urteil vom 26. Februar 1985 - 3 AZR 1/83 - AP Nr. 23 zu Internat. Privatrecht, Arbeitsrecht).

b) Hieran gemessen ist davon auszugehen, daß sich die Versorgung der ausländischen Angestellten der Beklagten durch den nach südafrikanischem Recht eingerichteten "Fund" nach südafrikanischem Recht richten sollte.

(1) Schon der 1972 eingeführte Pensionsplan, an dem sich der Kläger allerdings nicht beteiligte, sah vor, daß die Teilnehmer südafrikanischem Recht unterstellt sein sollten. Eine Ausnahme ist nur vorgesehen für den Fall, daß die Bestimmungen des Pensionsplans im Widerspruch zu den Gesetzen des Landes stehen, in dem der Angestellte tätig ist. Der Senat sieht in dieser Klausel keine Rückverweisung auf die materiellen Rechtsnormen des jeweiligen Heimatrechts der ausländischen Mitarbeiter. Eine solche Rückverweisung würde verhindern, daß die Bestimmungen des "Fund"



einheitlich auf die Auslandsangestellten der Beklagten angewendet werden könnten. Dies war aber gerade das erklärte Ziel des mitgeteilten Pensionsplans. Die Einschränkung der Geltung südafrikanischen Rechts hat daher einen anderen Sinn: Nicht die Leistungsvoraussetzungen und die Leistungshöhe sollen sich nach dem Heimatrecht ausländischer Arbeitnehmer richten, sondern das einheitliche Versorgungssystem soll nicht mit den Gesetzen des Heimatrechts in Konflikt geraten. So betrachtet bedeutet die Klausel lediglich einen Hinweis auf den ordre public (Art. 6 EGBGB). Danach gelten Bestimmungen über den "Fund" dann nicht, wenn ihre Anwendung zu einem Ergebnis führte, das mit den wesentlichen Grundsätzen des ausländischen, hier des deutschen Rechts, offensichtlich unvereinbar wäre.

(2) Der "Fund" beruht auf südafrikanischem Recht und ersetzt dort nach der Darstellung der Beklagten für den Bereich der Arbeitnehmer in Häfen, bei Eisenbahnen und Fluggesellschaften ein allgemeines gesetzliches System der Altersfürsorge, wie sie das deutsche Recht mit der gesetzlichen Rentenversicherung vorsieht. Der "Fund" soll nach den Bestimmungen der südafrikanischen Gesetzgebung verwaltet werden. Es besteht dort auch nicht die Absicht, im Interesse steuerlicher Vergünstigungen die Anerkennung in fremden Staaten zu erwerben. Schließlich soll gerade keine dezentrale Abwicklung stattfinden. Für die ausländischen Arbeitnehmer der Beklagten, die in 29 Staaten tätig ist, wäre dies mit einem unverhältnismäßigen Aufwand verbunden. Das private oder staatliche Versorgungsrecht des jeweiligen Heimatstaats soll hinter den Vorschriften für den "Fund" zurücktreten.



(3) Der Annahme der Rechtswahl südafrikanischen Rechts steht nicht entgegen, daß im Arbeitsvertrag des Klägers, wie dieser behauptet, die Geltung deutschen Rechts vereinbart ist. Die "Bedingungen der Pensionskasse" sind dort vielmehr der Regelung in einem eigenen Schriftstück vorbehalten. Damit ist zum Ausdruck gebracht, daß insoweit besondere Regelungen gelten sollen. Den Parteien eines Arbeitsvertrags steht es frei, für einzelne Rechtsbeziehungen mit Auslandsberührung die Geltung des ausländischen Rechts zu wählen, auch wenn im übrigen deutsches Recht anzuwenden ist. Das gilt auch für die betriebliche Altersversorgung (Blomeyer/Otto, BetrAVG, Einleitung Rz 664 am Ende, m.w.N.).

3. Das Berufungsgericht ist im Ergebnis davon ausgegangen, daß dem Kläger nach seinem freiwilligen Ausscheiden aus den Diensten der Beklagten eine Versorgungsanwartschaft nicht mehr zustehe. Es hat diese Auffassung jedoch entgegen der Vorschrift des § 313 Abs. 3 ZPO nicht begründet, insbesondere keine Feststellungen zum Inhalt des südafrikanischen Rechts getroffen. Der Senat kann daher nicht prüfen, ob das Berufungsgericht südafrikanisches Recht, dessen Verletzung im arbeitsgerichtlichen Verfahren gemäß § 73 Abs. 1 ArbGG revisibel ist, zutreffend angewendet hat. Dieser Verfahrensfehler führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils (§ 551 Nr. 7 ZPO).

4. Der Senat kann nicht selbst beurteilen, ob und ggf. in welcher Höhe dem Kläger nach südafrikanischem Recht eine Anwartschaft auf Versorgung aufrechtzuerhalten ist.



a) Das durch Rundschreiben der Beklagten vom 23. März 1976 mitgeteilte Pensionsschema sieht in Ziff. 6.4 (b) vor, daß außer Rückerstattungen keine anderen Zahlungen fällig werden, falls ein Vertragsangestellter aus bestimmten Gründen, etwa aufgrund einer Eigenkündigung ausscheidet (vgl. Ziff. 8.1 und 8.2). Hiernach wäre die Versorgungsanwartschaft des Klägers erloschen. Der Senat hat gleichwohl nicht abschließend entschieden, weil er nicht mit hinreichender Zuverlässigkeit erkennen kann, ob die Mitteilung der Beklagten die Rechtslage nach südafrikanischem Recht korrekt wiedergibt. Rechtsvorschriften, die den Pensionsplan der Beklagten bestätigen, sind dem Senat nicht bekannt. Der Senat kann auch nicht feststellen, ob es im südafrikanischem Recht Normen gibt, die dem ersatzlosen Verfall einer Versorgungsanwartschaft unter bestimmten Voraussetzungen entgegenstehen könnten. Die Auffassung von Rechtsprechung und Rechtslehre hierzu ist dem Senat unbekannt. Es spricht zwar einiges dafür, daß die Mitteilung der Beklagten die Rechtslage korrekt darstellt. Zuverlässige Erkenntnisse sind damit jedoch nicht gewonnen.

b) Da es sich bei der Ermittlung des geltenden ausländischen Rechts nicht um Tatsachenfeststellungen im eigentlichen Sinne handelt, ist das Revisionsgericht nicht gehindert, eigene Ermittlungen anzustellen (BAGE 27, 99 = AP Nr. 12 zu Internat. Privatrecht, Arbeitsrecht). Dabei besteht im Rahmen des Zumutbaren eine Mitwirkungspflicht der Parteien (Thomas/Putzo, ZPO, 15. Aufl., § 293 Anm. 2).



Der Senat hat den Kläger darauf hingewiesen, daß es bisher keine Erkenntnisse gibt, nach denen seine Versorgungsanwartschaft aufgrund südafrikanischen Rechts aufrechtzuerhalten ist. Der Kläger hat zwar ein Gutachten eines südafrikanischen Rechtsanwalts angekündigt, dieses aber bis zum Verhandlungstermin nicht vorlegen können. Unter den gegebenen Umständen muß dem Kläger die Gelegenheit erhalten werden, seine Auffassung durch die Darstellung des südafrikanischen Rechts zu belegen.

5. Das Berufungsgerichts wird hiernach zu klären haben, ob der Pensionsplan, den die Beklagte mitgeteilt hat, hinsichtlich der Verfallbarkeit von Anwartschaften freiwillig vorzeitig ausgeschiedener Arbeitnehmer mit den Regeln südafrikanischen Rechts in Einklang steht. Es wird dabei davon ausgehen dürfen, daß nach dem bisherigen Vorbringen der Parteien vieles für eine korrekte Anwendung der maßgeblichen Rechtsregeln spricht. Es ist Sache des Klägers darzulegen, daß seine Versorgungsanwartschaft entgegen dem Pensionsplan nicht verfallen ist.

Soweit das Berufungsgericht im Zusammenhang mit der Frage der Rechtswahl einen Verstoß gegen den ordre public erörtert hat, stimmt ihm der Senat zu. Die Frage, ob die Unverfallbarkeit einer Versorgungsanwartschaft auf eine betriebliche Altersversorgung zu den unverzichtbaren Bestandteilen der Rechtsordnung der Bundesrepublik Deutschland gehört, bedarf, wie das Berufungsgericht zutreffend ausgeführt hat, keiner grundsätzlichen Entscheidung, da jedenfalls im Streitfall ein solcher Verstoß nicht vorläge: Der Kläger war ca. 16 Jahre lang Arbeitnehmer der Beklagten, seine



Mitgliedschaft in dem "Fund" betrug ca. drei Jahre. Ohne die gesetzlichen Regeln des Betriebsrentengesetzes wäre diese Anwartschaft auch nach deutschem Recht verfallbar. Es widerspräche daher nicht in unannehmbarer Weise den Gerechtigkeitsvorstellungen des deutschen Rechts, die Anwartschaft des Klägers als verfallbar anzusehen, selbst wenn man den Beginn der Zugehörigkeit des Klägers zum "Fund" als Erteilung der Versorgungszusage ansieht (§ 1 Abs. 1 2. Alt. BetrAVG).

6. Die Klage ist auch nicht aus anderen Gründen gerechtfertigt. Der Senat teilt die Auffassung des Berufungsgerichts, daß dem Kläger keine weitergehenden Ansprüche auf Erfüllung oder Schadenersatz zustehen.

Die Beklagte ist durch die von ihr abgegebenen Erklärungen keine eigenen Verbindlichkeiten eingegangen. Insoweit kann als zutreffend unterstellt werden, daß die Beklagte durch die Äußerungen ihres Direktors beim Kläger die Erwartung geweckt hat, er werde eine Altersversorgung erhalten. Eine eigene, selbständige Versorgungszusage hat die Beklagte jedoch nach dem eigenen Vorbringen des Klägers nicht gegeben, und zwar auch keine Blankettzusage. Von einer solchen ist auszugehen, wenn der Arbeitgeber eine Altersversorgung dem Grunde nach verbindlich zusagt und nur die näheren Modalitäten hinsichtlich der Bezugsbedingungen und der Höhe des Ruhegelds vorläufig offenbleiben (BAG Urteile vom 17. Mai 1966 - 3 AZR 477/65 - AP Nr. 110 zu § 242 BGB Ruhegehalt, zu 2 der Gründe; vom 13. März 1975 - 3 AZR 446/74 - AP Nr. 167 zu § 242 BGB Ruhegehalt, zu I 1 a der Gründe, schließlich vom



23. November 1978 - 3 AZR 708/77 - AP Nr. 181 zu § 242 BGB Ruhegehalt, zu 1, 2 der Gründe). In jedem Falle ist dazu Voraussetzung ein vom Arbeitgeber gesetzter rechtsgeschäftlich erheblicher Erklärungstatbestand. Der Arbeitgeber muß sich so äußern, daß der begünstigte Arbeitnehmer nach Treu und Glauben annehmen darf, der Arbeitgeber wolle sich endgültig binden und die fehlenden Regelungen einseitig nachholen. Dazu muß der Arbeitgeber zum Ausdruck bringen, daß er im Versorgungsfalle eintreten will. Lediglich die Ankündigung, in Zukunft eine betriebliche Altersversorgung einzuführen, genügt nicht. Auch die Abgabe einer Absichtserklärung mit dem Hinweis auf rechtspolitische Bestrebungen im Ausland ist kein den Arbeitgeber verpflichtender Tatbestand.

Hiernach kommt es auf die Vernehmung des Zeugen D ,
der die Richtigkeit der Darstellung des Klägers bestätigen soll,
nicht an. Die diesbezügliche Revisionsrüge des Klägers ist ungegründet.

Schaub

Griebeling

Dr. Freitag

Prof. Dr. Krems

Halberstadt



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





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)