

Für das Nachschlagewerk!	Nein
Für die Fachpresse!	Nein
Für die Amtliche Sammlung!	Nein

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt-Beamtenversorgung, §§ 133, 157, 628 Abs. 2; BetrAVG § 2 Abs. 5 Satz 1; LBG Nordrhein-Westfalen § 126

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 3 AZR 91/75

Urteil des BAG vom 18. Dezember 1975 IAG Hamm



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



3 AZR 91/75
3 Sa 673/74 Hamm

Verkündet am
18. Dezember 1975

gez. Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. Dezember 1975 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Hoechst und Dr. Martin für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 2. Dezember 1974 - 3 Sa 673/74 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur anderweiten 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 !

-2 -



- 2 -

Tatbestand:

Der am 20. März 1927 geborene Kläger ist Jurist und war vom 1. September 1971 bis zum 31. März 1973 als Personalleiter bei den Beklagten beschäftigt. Grundlage des Anstellungsverhältnisses war ein Schreiben der Beklagten vom 14. Juli 1971, das die Vertragsbedingungen festlegte. Die hier interessierenden Bestimmungen lauten wie folgt:

- "5. Ihre Dienstbezüge werden in Anlehnung an das Besoldungsgesetz des Landes NRW festgesetzt. Die Besoldung erfolgt nach Gruppe A 16 dieser Besoldungsordnung (einschließlich Orts- und Kinderzuschlag bzw. Kindergeld); hinzutritt eine Dienstaufwandsentschädigung in Höhe von DM 75,-- monatlich.
- Ihr Besoldungsdienstalter rechnet vom 1. 3. 1948 an.
6. Ihre Altersversorgung und die Hinterbliebenenversorgung für Ihre Angehörigen wird in Anlehnung an beamtenrechtliche Grundsätze geregelt. Unter der Voraussetzung, daß Sie eine Anwartschaft auf Versorgungsbezüge aus einer Pflichtmitgliedschaft bei der Angestellten Versicherung oder einer befreienden Lebensversicherung einbringen können, zur Anrechnung auf Ihre Altersversorgungsbezüge bei der Anstalt B , wird der Beginn Ihrer ruhegehaltstfähigen Dienstzeit auf den 1. 3. 1957 festgesetzt.

.....

10. Das Anstellungsverhältnis ist innerhalb von drei Jahren für beide Seiten mit einer Frist von sechs Monaten kündbar. Danach steht Ihnen weiterhin ein Kündigungsrecht mit dieser Frist zu, während dann das Dienstverhältnis seitens der Anstalten nur bei offenkundiger und groblicher Dienstpflichtverletzung gelöst werden kann.
11. Sollten die Anstalten innerhalb der genannten drei Jahre von ihrem Kündigungsrecht Gebrauch machen, wird Ihnen im Hinblick auf die Ihnen dann entgangenen Anwartschaften aus der beamtenähnlichen Altersversorgung eine Abfindung in angemessener Höhe gezahlt."

- 3 -



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



- 3 -

Auf der Grundlage dieses Vertrages nahm der Kläger ab 1. September 1971 die Arbeit auf. Er bezog (einschließlich des Arbeitnehmeranteils zur Sozialversicherung) monatlich 3.877,-- DM brutto. Mit Schreiben vom 18. September 1972 kündigten die Beklagten das Arbeitsverhältnis fristgerecht zum 31. März 1973, weil der Kläger den gestellten Anforderungen nicht genüge und seine Kompetenzen eigenmächtig überschritten habe. In dem daraufhin vom Kläger angestregten Kündigungsschutzprozeß haben die Parteien am 6. Februar 1974 folgenden Teilvergleich geschlossen:

- "1. Die Parteien sind sich darüber einig, daß das Anstellungsverhältnis durch Kündigung der Beklagten spätestens mit Wirkung vom 31. März 1973 beendet worden ist.
2. Bezüglich der Kündigungsgründe bleiben die jeweiligen Tatsachenbehauptungen und Rechtsstandpunkte aufrechterhalten.
3. Die Parteien sind sich weiter darüber einig, daß durch den heutigen Teilvergleich selbst etwaige Abfindungsansprüche des Klägers nicht berührt werden sollen.
4. Damit ist der Kündigungsschutzantrag erledigt."

Im Laufe des Rechtsstreits zahlten die Beklagten dem Kläger eine Abfindung gemäß Ziff. 11 des Anstellungsschreibens vom 14. 7. 1971 in Höhe von 24.000,-- DM brutto = 13.494,84 DM netto. Nach Ansicht des Klägers deckt diese Zahlung nur einen kleinen Bruchteil seiner Forderung.

Der Kläger hat geltend gemacht, er sei durch den Anstellungsvertrag einem Beamten gleichgestellt worden. Die Beklagten hätten sich zwar für die ersten drei Jahre ein Kündigungsrecht vorbehalten. Die Ausübung dieses Rechtes habe aber seine Altersversorgung nicht schmälern sollen. Das sei der Sinn der Abfindungsregelung. Vor Abschluß des Vertrages habe man ihm mündlich mehrfach versichert, daß "seine Versorgung sichergestellt" sein solle. Bei einer Vertragsbeendigung werde § 126 LBG NW angewandt. Die versprochene Abfindung müsse ihn daher so stellen, als ob das Arbeitsverhältnis bis zum Versorgungsfall fortbestanden hätte.

- 4 -



- 4 -

Sie müsse ihm den Abschluß einer Lebensversicherung ermöglichen, die zu beamtenähnlichen Rentenzahlungen führe. Wenn man die künftigen Steigerungen der Beamtengehälter und auch die zu erwartende Witwenrente berücksichtige, so betrage der Barwert der Versorgungsanwartschaft 749.385,-- DM. Hiervon werde ein Teilbetrag in Höhe von 320.000,-- DM geltend gemacht.

Der Kläger hat beantragt,
die beklagten Anstalten zu verurteilen,
an ihn 320.000,-- DM brutto nebst 10 %
Zinsen ab 1. April 1973 und 15 % Zinsen
ab 1. August 1973 abzüglich der am 1.
April 1973 gezahlten 13.494,84 DM netto
zu zahlen.

Die Beklagten haben Klageabweisung beantragt. Nach ihrer Ansicht hat der Kläger schon deshalb keinen Abfindungsanspruch, weil sie berechtigt gewesen wären, das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grunde fristlos zu kündigen. Der Kläger habe sich bewußt über einen Vorstandsbeschluß hinweggesetzt und einer Ärztin eigenmächtig ein überhöhtes Gehalt zugesagt. Zumindest aber könne er keine höhere als die freiwillig gezahlte Abfindung verlangen. Nach dem Anstellungsvertrag verfalle seine Versorgungsanwartschaft. Ziff. 11 des Anstellungsschreibens gehe von der Überlegung aus, daß der Kläger in der Hoffnung auf eine beamtenähnliche Altersversorgung einen Einkommensverlust hingenommen habe. Als Personalleiter hätte er in der freien Wirtschaft jährlich 60.000,-- DM brutto verdienen können, also monatlich 1.125,-- DM mehr als bei den Beklagten. Diesen Nachteil habe man bei einer vorzeitigen Vertragsbeendigung ausgleichen wollen. Da das Arbeitsverhältnis 19 Monate bestanden habe, ergebe sich ein Abfindungsbetrag in Höhe von rund 21.400,-- DM brutto. Dieser Anspruch sei großzügig aufgerundet worden.

Der Kläger ist in beiden Vorinstanzen unterlegen. Mit der Revision verfolgt er seinen Zahlungsanspruch weiter, während die Beklagten beantragen, die Revision zurückzuweisen.

- 5 -



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



- 5 -

Entscheidungsgründe:

Der Sachverhalt bedarf weiterer Aufklärung. Aufgrund der bisherigen Feststellungen läßt sich nicht abschließend beurteilen, wie die Abfindungsregelung in Ziff. 11 des Anstellungsvertrages der Parteien auszulegen ist.

1. Das Landesarbeitsgericht nimmt allerdings zutreffend an, daß die Darstellung des Klägers nicht richtig sein kann, wonach er im Falle einer Vertragsbeendigung in den ersten drei Jahren so gestellt werden sollte, als ob er das Arbeitsverhältnis bis zur Erreichung der Altersgrenze fortgeführt hätte. Der Kläger möchte den vollen Pensionssatz von 75 % der ruhegehaltstfähigen Bezüge auf der Grundlage aller zu erwartenden Gehaltserhöhungen berücksichtigt wissen. So kommt er zu einem Abfindungsbetrag von 749.385,-- DM. Damit würde er so gestellt, als ob das Arbeitsverhältnis unkündbar gewesen und eine außerordentliche Kündigung des Klägers durch vertragswidriges Verhalten der Beklagten veranlaßt worden wäre (§628 Abs. 2 BGB). So weitgehende Zugeständnisse wollten die Beklagten mit Sicherheit nicht machen.

Dagegen spricht schon der Wortlaut des Vertrages, wonach dem Kläger eine angemessene Abfindung für eine entgangene Anwartschaft zustehen soll. Unter einer Abfindung versteht man in der Rechtssprache keine Schadenersatzleistung, sondern den Ausgleich für den Verlust eines bereits erworbenen Besitzstandes (vgl. die Übersicht bei Vogt, BB 1975, 1581 ff.). Das spricht dafür, daß nach dem Willen der Parteien nicht eine hypothetische Entwicklung berücksichtigt werden sollte, sondern daß es auf den Wert der beim Ausscheiden des Klägers erworbenen Versorgungsanwartschaft ankam.

Das Landesarbeitsgericht weist außerdem mit Recht darauf hin, daß die Auslegung des Klägers bei einer wirtschaftlichen Betrachtungsweise den Vorstellungen der Beklagten nicht entsprochen haben kann. Diese hatten sich in den ersten drei Jahren die ordentliche Kündigung deshalb vorbe-

- 6 -



- 6 -

halten, weil sie mit der Möglichkeit rechneten, die vorgesehene Zusammenarbeit mit dem Kläger werde ihren Wünschen und Anforderungen nicht entsprechen und dies werde eine vorzeitige Trennung zwischen den Parteien notwendig machen. Die Beklagten hätten sich aber die Ausübung ihres Kündigungsrechts nahezu unmöglich gemacht, wenn sie sich gleichzeitig verpflichtet hätten, im Falle einer vorzeitigen Vertragsbeendigung die höchstmögliche Altersversorgung in kapitalisierter Form sofort auszuzahlen. Ein so weitgehendes Zugeständnis konnte der Kläger dem Vertragstext nach Treu und Glauben nicht entnehmen.

Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus den Behauptungen des Klägers zu den vorvertraglichen Verhandlungen. In diesem Zusammenhang kann unterstellt werden, daß dem Kläger zugesichert wurde, er werde im Falle einer Kündigung "wenigstens versorgungsmäßig sichergestellt", der Verlust der beamtenähnlichen Altersversorgung werde unter Berücksichtigung des § 126 LBG NW ausgeglichen werden. Solche Erklärungen hätten nicht den Schluß zugelassen, daß der Kläger schon bei jeder ordentlichen Kündigung die Höchstpension erhalten sollte, die ihm nach mehr als 20 Dienstjahren zugestanden hätte. Auch dieser Vortrag spricht vielmehr nur für eine Bewertung der Anwartschaft zum Zeitpunkt des Ausscheidens.

2. Das Landesarbeitsgericht ist der Auslegung der Beklagten gefolgt, die den Wert der Anwartschaft völlig außer Betracht lassen wollen. Nach ihrer Darstellung sollte dem Kläger lediglich ein Ausgleich für die Verdienstminderung gewährt werden, die dieser im Vertrauen auf die zugestandene Altersversorgung hingenommen hatte. Aber auch diese Auslegung findet im Wortlaut des Anstellungsvertrages keine Stütze.

- 7 -



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



- 7 -

Wenn in Ziff. 11 des Anstellungsvertrages von einer angemessenen Abfindung für die entgangene Versorgungsanwartschaft gesprochen wird, so spricht das bei unbefangener Betrachtungsweise dafür, daß der Kläger den Gegenwert dieser Anwartschaft und insoweit eine unverfallbare Altersversorgung erhalten sollte. Dabei mag durchaus die Überlegung eine Rolle gespielt haben, daß der Kläger in der Hoffnung auf eine beamtengleiche Pension ein geringeres Gehalt in Kauf nahm. Daraus folgt jedoch noch nicht ohne weiteres, daß die Abfindung genau der Einkommensdifferenz während des Arbeitsverhältnisses entsprechen sollte.

Die Auslegung der Beklagten ließe sich nur dann halten, wenn sich die Parteien bei den Vertragsverhandlungen in diesem Sinne einig geworden wären. Der Kläger hat aber immer das Gegenteil behauptet und geltend gemacht, man habe den Verlust der beamtengleichen Altersversorgung ersetzen und ihn "versorgungsmäßig sicherstellen" wollen; dabei sei ausdrücklich auf § 126 LBG NW hingewiesen worden, der die Berechnung der Beamtenpensionen regelt. Diesen Vortrag hat das Landesarbeitsgericht mit der unzutreffenden Begründung zurückgewiesen, es handele sich nur um rechtliche Wertungen und nicht um beweisbare Tatsachenbehauptungen. Diese Begründung wird von der Revision mit Recht gerügt. Der Kläger behauptet, daß die Vertreter der Beklagten in einem bestimmten Sinne Erklärungen abgegeben haben. Wenn seine Darstellung zutrifft, erweist sich die Auslegung der Beklagten als unrichtig. Es war dann nicht von einem Ausgleich für Verdienstminderungen, sondern von dem Gegenwert für die bereits erdiente Versorgungsanwartschaft die Rede.

Daraus folgt, daß das Landesarbeitsgericht dem streitigen Parteivortrag nachgehen und die angebotenen Beweise erheben muß, bevor es der Auslegung der Beklagten folgen kann. Aus diesem Grunde war das angefochtene Urteil aufzuheben und die Sache zur weiteren Aufklärung an die Vorinstanz zurückzuverweisen.

- 8 -



- 8 -

3. a) Sollte sich herausstellen, daß die Darstellung des Klägers zutrifft, so müßte das Landesarbeitsgericht die umstrittene Abfindung neu berechnen. Es wäre dann festzustellen, welchen Wert die Versorgungsanwartschaft am 31. März 1973 erreicht hatte. Der Kläger hat hierzu in der Berufungsbegründung (Bl. 271 ff. der Vorakten) verschiedene Alternativen entwickelt, die teilweise von richtigen Überlegungen ausgehen.

Es kommt darauf an, einen zeitanteiligen Wert zu ermitteln. Dabei ist von den letzten Bezügen des Klägers auszugehen. Die weitere Entwicklung der Beamtengehälter muß jedenfalls bei einer vertraglichen Abfindungsregelung außer Betracht bleiben. Sie ist noch nicht abzu- sehen. Das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 (BGBl. 1974, I, 3610) bestimmt sogar in § 2 Abs. 5 Satz 1 darüber hinaus, daß bei der Berechnung von Teilansprüchen Veränderungen der Bemessungsgrundlagen, soweit sie nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers eintreten, immer außer Betracht bleiben.

Zweifelhaft erscheint hingegen im vorliegenden Fall, von welcher Betriebszugehörigkeitsdauer bei der Bemessung des Zeitanteils ausgegangen werden sollte. Normalerweise ist die tatsächliche Beschäftigungsdauer ins Verhältnis zu setzen zu der Betriebszugehörigkeit, die erforderlich gewesen wäre, um die Höchstpension zu erreichen. Das würde im vorliegenden Fall bedeuten, daß nur 19/247 der Höchstpension von 75 % anzusetzen wären. Dem Kläger wurden aber Vordienstzeiten angerechnet. Möglicherweise wollten die Parteien diese Vordienstzeiten bei der Berechnung der Abfindung als Betriebszugehörigkeit anerkennen. Dann hätte der Kläger bei seinem Ausscheiden bereits 47 % der Höchstpension erreicht. Welche dieser beiden Auslegungsmöglichkeiten zutrifft, muß mit den Parteien erörtert und tatrichterlich geklärt werden.

- 9 -



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



In einem Punkte muß der Kläger seine Berechnungen berichtigen. Er hat übersehen, daß er nach Ziff. 6 des Anstellungsvertrages verpflichtet war, seine Angestellten-Versicherung fortzuführen und die entsprechende Sozialversicherungsrente auf das betriebliche Ruhegeld anrechnen zu lassen. Durch diese Bestimmung werden die zu erwartende Pension und damit auch der Kapitalwert der Anwartschaft erheblich gemindert. In welchem Umfange das der Fall ist, läßt sich aufgrund der bisherigen Feststellungen nicht beurteilen. Möglicherweise werden sich weder die zu erwartende Sozialversicherungsrente noch der sich daraus ergebende Anwartschaftswert ohne die Hilfe eines Sachverständigen ermitteln lassen.

b) Alle diese Feststellungen erübrigen sich möglicherweise dann, wenn der Kläger durch vertragswidriges Verhalten einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung gegeben hätte und in einem solchen Falle keine Abfindung gezahlt werden sollte. Deshalb muß das Landesarbeitsgericht den entsprechenden Vortrag der Beklagten würdigen. Allerdings erscheinen die bisher behaupteten Eigenmächtigkeiten des Klägers, selbst wenn sie zutreffen sollten, kaum geeignet, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen. Insoweit soll aber dem Urteil des Tatrichters nicht vorgegriffen werden.

gez.: Dr. Stumpf

Dr. Thomas

Dr. Dieterich

Hoechst

Dr. Martin

