

Aktenzeichen: 7 AZR 660/79

Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 16. März 1983

- 7 AZR 660/79 -

I. Arbeitsgericht

Hamburg

Urteil vom 16. November 1978

- 8 Ca 179/77 -

II. Landesarbeitsgericht

Hamburg

Urteil vom 18. April 1979

- 4 Sa 13/79 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Zeugnisberichtigung, Ersatz von Verdienstausschlag

Gesetz:

BGB §§ 630, 628 Abs. 2, § 626 Abs. 1; ZPO § 256 Abs. 1, §§ 139, 286

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Berichtigung eines qualifizierten Zeugnisses; Ersatz einer Verdienstminderung beim neuen Arbeitgeber wegen angeblicher gesundheitlicher Überbeanspruchung; Feststellung der Vergütungspflicht eines Verbesserungsvorschlages; Feststellung der Unverfallbarkeit einer Versorgungsanwartschaft.



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



7 AZR 660/79

4 Sa 13/79 Hamburg

Verkündet am
16. März 1983

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 16. März 1983 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Dr. Becker und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Scholz und Straub für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 18. April 1979 - 4 Sa 13/79 - wird zurückgewiesen.

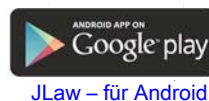
Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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

- 2 -



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



Tatbestand:

Der Kläger war seit dem 1. Januar 1972 als Elektroingenieur bei der Beklagten gemäß Anstellungsvertrag vom 16. September 1971 beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete durch ordentliche Kündigung seitens des Klägers am 31. März 1977.

Aus dem Arbeitsverhältnis macht der Kläger folgende Ansprüche geltend:

1. Erteilung eines qualifizierten Zeugnisses entsprechend seinem zur Akte gereichten Entwurf.

Hierzu hat er vorgetragen:

Die Beklagte habe in ihrem Zeugnis vom 24. Mai 1977 versäumt, zum Ausdruck zu bringen, daß er Abteilungsleiter der Elektroabteilung gewesen sei. Das ergebe sich auch aus dem Schreiben der Beklagten vom 30. Januar 1973. Sein tatsächlicher Arbeitsbereich sei über die im Anstellungsvertrag umschriebene Tätigkeit weit hinausgegangen. Hinsichtlich der vom Kläger im einzelnen vorgetragenen Tätigkeitsbereiche wird auf den Schriftsatz des Klägers vom 20. Januar 1978 verwiesen.

2. Ersatz der Verdienstminderung

Entgegen wiederholter Vorstellungen sei die Beklagte nicht bereit gewesen, ihn zu entlasten. Das habe zu gesundheitlichen Schäden bei ihm geführt, so daß er gezwungen gewesen sei, das Arbeitsverhältnis von sich aus zu kündigen.

Im Anschluß an sein Arbeitsverhältnis bei der Beklagten sei er beim Norddeutschen Rundfunk tätig geworden. Hier habe er monatlich rund 800,-- DM weniger verdient, als bei der Beklagten. Der Verdienstausschlagsschaden für die Zeit vom April 1977 bis September 1977 (muß richtig heißen: Dezember 1977) betrage 7.200,-- DM, der von der Beklagten zu ersetzen sei.

3. Verbesserungsvorschlag

Die Beklagte habe ohne sachliche Erörterung seinen Verbesserungsvorschlag vom 13. Juni 1976 abgelehnt. Letztlich



- 3 -

werde die Beklagte aber nicht umhin kommen, den Verbesserungsvorschlag zu befolgen. Für diesen Fall habe er Anspruch auf eine Vergütung nach Maßgabe der Richtlinien der Beklagten.

4. Betriebliche Altersversorgung

Er habe auch einen Anspruch auf Feststellung, daß die Beklagte an ihre Versorgungszusage vom 29. Januar 1976 gebunden sei.

Der Kläger hat beantragt,

- 1.a) Die Beklagte zu verurteilen, an ihn ein Zeugnis nach Maßgabe des von ihm als Anlage 31 vorgelegten Entwurfs zu erteilen,
 - b) ihm 7.200,-- DM zu zahlen;
2. festzustellen,
 - a) daß die Beklagte verpflichtet ist, ihm allen weiteren Schaden zu ersetzen, der ihm aus der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit ihr entstanden ist;
 - b) die Beklagte zu verpflichten, ihm für den Fall der Verwendung oder Verwertung seines Verbesserungsvorschlages vom 13. Juni 1976 eine Vergütung nach ihren Richtlinien zu zahlen;
 - c) festzustellen, daß die Beklagte an ihre unbedingte Versorgungszusage vom 29. Januar 1976 gebunden ist.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat vorgetragen:

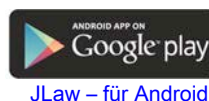
Das dem Kläger am 24. Mai 1977 erteilte qualifizierte Zeugnis sei vollständig und richtig. Der Kläger habe keinen Anspruch darauf, daß das Zeugnis in der von ihm geforderten Weise formuliert werde, da dies allein Sache des Arbeitgebers sei. Der Kläger sei zu keiner Zeit arbeitsmäßig überfordert gewesen. Wenn er beim NDR weniger zu tun habe als bei ihr, so rechtfertige sich daraus der vom Kläger angegebene geringere Monatsverdienst.

Sie beabsichtige nicht, den von dem Kläger eingereichten Verbesserungsvorschlag zu realisieren und verweist hierzu auf ihr Schreiben vom 14. September 1976.

- 4 -



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



- 4 -

Sie habe, am 29. Januar 1976 keine unbedingte Versorgungszusage abgegeben. Der Kläger habe keinen Anspruch auf Leistungen der rechtlich selbständigen C -Versorgungs- und Unterstützungskasse GmbH, da er nicht mindestens 10 Jahre ununterbrochen dem Betrieb angehört habe.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Gegen dieses Urteil hat der Kläger Berufung eingelegt und diese im wesentlichen wie folgt begründet:

Er habe die Position eines Abteilungsleiters wahrgenommen (Beweis: B , L). Bezeichnend sei, daß sogar die Stellenanzeige für seinen Nachfolger die leitende Position des Klägers zum Ausdruck bringe, indem die offene Stelle wie folgt bezeichnet worden sei: "Leitung der Elektro-Handwerker-Gruppen."

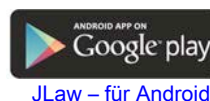
Zu Unrecht habe das Arbeitsgericht den Schadenersatzanspruch und den Feststellungsanspruch als nicht schlüssig und auch nicht begründet erachtet. Sein Sachvortrag erster Instanz sei eindeutig darauf gerichtet, daß ein Betrag von 7.200,-- DM gefordert werde. Das bedeute, daß monatlich 800,-- DM geltend gemacht würden.

Das Arbeitsgericht sei dem eingehenden Vortrag des Klägers, wonach der Schadenersatzanspruch aus der schuldhaften Verletzung der Fürsorgepflicht der Beklagten herrühre, nicht nähergetreten. Der aufgezeigte Arbeitsaufwand habe unmöglich von einem einzelnen Ingenieur in einem Werk von der Größenordnung der Beklagten wahrgenommen werden können. Er habe sich nicht, wie möglicherweise andere Arbeitnehmer, bei Überarbeitung einfach der Aufgabe entziehen können. Er sei für die elektrischen Anlagen verantwortlich gewesen. Das bedeute, daß er nicht nur die Verantwortung für die Geräte, sondern auch für die Gesundheit vieler Mitarbeiter zu tragen gehabt hätte, die an diesen Geräten arbeiteten und durch einen Defekt sofort unmittelbar betroffen wären. Das Arbeitsgericht habe verkannt, daß der Beklagten hier gegenüber dem Kläger ein besonders hohes Maß an Fürsorgepflicht oblegen hätte. Die eigene Kündigung sei ausschließlich auf die schuldhafte Verletzung der Fürsorgepflicht der Beklagten zurückzuführen.

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auch der Klageanspruch auf Feststellung, daß ihm für den Fall der Verwirklichung seines Verbesserungsvorschlages vom 13. Juni 1976 eine Vergütung zustehe, sei entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts begründet. Es hätte nichts näher gelegen, als dem Kläger die von ihm gewünschte Bestätigung zu erteilen, daß ihm dann, wenn sich eines Tages dieser Vorschlag doch als möglich erweisen sollte, der diesbezügliche Anspruch zustünde. Im übrigen bestünde dieser Anspruch nach Auffassung des Klägers in diesem Falle ohnehin.

Schließlich verneine das Arbeitsgericht auch zu Unrecht die Unverfallbarkeit des vom Kläger gegenüber der Beklagten erworbenen Versorgungsanspruchs. Die Versorgungszusage sei im wesentlichen unbedingt erteilt worden. Die Zusage hänge also insbesondere nicht von einer bestimmten Dauer der Betriebszugehörigkeit ab. Für den hier streitigen Pensionsanspruch habe die Beklagte rechtswirksam durch die Mitteilung vom 29. Januar 1976 anerkannt, daß sich der Pensionsanspruch auf insgesamt jährlich 949,08 DM beziehe, sofern der Kläger bis Ende des Jahres 1976 bei der Beklagten tätig sei. Diese Voraussetzung sei erfüllt.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Beide Parteien haben sich gemäß § 128 Abs. 2 ZPO mit einer Entscheidung ohne mündliche Verhandlung einverstanden erklärt.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist unbegründet.

I. Dem Kläger steht mangels eines schlüssigen Sachvortrages kein Anspruch auf Berichtigung des von der Beklagten erteilten Zeugnisses zu.

1. Das Landesarbeitsgericht hat den Klageantrag zu 1 a), die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger ein Zeugnis nach

Maßgabe des von ihm als Anlage 31 vorgelegten Entwurfes zu erteilen, aus den folgenden Gründen als unbegründet zurückgewiesen: Der Kläger könne die Berichtigung des Zeugnisses schon deshalb nicht verlangen, weil er nicht als Abteilungsleiter eingestellt und die Beklagte ihren technischen Bereich organisatorisch nicht in Abteilungen eingeteilt habe. Auch aus dem Umstand, daß die Beklagte die vom Kläger innegehabte Stelle in einem Zeitungsinserat als "Leitung der Elektro-Handwerker-Gruppen" bezeichnet habe, lasse sich keine Abteilungsleitertätigkeit herleiten. Der Kläger habe zwar in der Berufungsinstanz Beweis für seine Behauptung angetreten, daß er die Tätigkeit eines Abteilungsleiters wahrgenommen habe. Mangels genauer Angabe der einzelnen Tätigkeiten habe es aber keiner Beweiserhebung bedurft.

2. In der Revisionsinstanz hat der Kläger erklärt, daß er nicht mehr die Berichtigung des Zeugnisses nach Maßgabe des von ihm als Anlage 31 erstellten Entwurfes, sondern nur noch die Aufnahme der Kennzeichnung seiner Position als "Abteilungsleiter" begehrt.

a) Die vom Kläger in der Revisionsinstanz vorgenommene Beschränkung seines Berichtigungsbegehrens ist nach § 264 Nr. 2 ZPO zulässig (vgl. BAG Urteil vom 17. Oktober 1972 - I AZR 86/72 - AP Nr. 8 zu § 630 BGB, zu I 1 der Gründe).

b) Auch das eingeschränkte Berichtigungsbegehren ist aber unbegründet, da die im Zeugnis der Beklagten enthaltene Stellenbeschreibung der Wahrheit entspricht.

Ein vom Arbeitgeber nach § 630 BGB zu erteilendes Zeugnis muß wahr sein und alle wesentlichen Tatsachen und Bewertungen enthalten, die für die Gesamtbeurteilung des Arbeitnehmers von Bedeutung sind und an denen ein künftiger Arbeitgeber ein berechtigtes und verständiges Interesse haben kann (BAG 9, 289, 292 = AP Nr. 1 zu § 73 HGB, zu I 1 der Gründe; BAG Urteil vom 5. August 1976 - 3 AZR 491/75 - AP Nr. 10 zu § 630 BGB; BGH AP Nr. 10 und Nr. 16 zu § 826 BGB, zu II 1 der Gründe). Die Tätigkeiten des Arbeitnehmers sind in einem Zeugnis so vollständig und genau zu beschreiben, daß sich künftige Arbeitgeber ein klares Bild machen können (vgl. BAG Urteil vom

12. August 1976 - 3 AZR 720/75 - AP Nr. 11 zu § 630 BGB m.w.N.). Unwesentliches darf verschwiegen werden, nicht aber Aufgaben und Tätigkeiten, die ein Urteil über die Kenntnisse und die Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers erlauben.

Diesem - das Zeugnisrecht beherrschenden - Grundsatz der Wahrheitspflicht hat die Beklagte Rechnung getragen, wenn sie in dem von ihr ausgestellten Zeugnis ausgeführt hat, daß dem Kläger zur teilweisen Durchführung seiner Aufgaben die Elektriker-Gruppe unterstellt gewesen ist. Auf die Aufnahme der Stellenbezeichnung i.S. einer Abteilungsleitertätigkeit hätte der Kläger nur dann einen Anspruch, wenn er schlüssig dargetan hätte, daß die von ihm geleitete Elektriker-Gruppe eine Abteilung darstellt. Kennzeichnend für das Vorliegen einer Betriebsabteilung sind die folgenden Merkmale: personelle Einheit, organisatorische Abgrenzbarkeit, eigene technische Betriebsmittel und ein - vom übrigen Betrieb - abgrenzbarer Betriebszweck (vgl. BAG Urteil vom 8. Oktober 1975 - 4 AZR 432/74 - AP Nr. 25 zu § 1 TVG Tarifverträge: Bau).

Nach den Tatsachenfeststellungen des Landesarbeitsgerichts hat die Beklagte ihren technischen Bereich nicht in Abteilungen aufgegliedert. An diese Tatsachenfeststellungen ist der Senat gemäß § 561 Abs. 2 ZPO gebunden, da der Kläger hiergegen keine durchgreifenden Verfahrensrügen erhoben hat.

Die Rüge der Revision, das Landesarbeitsgericht habe hinsichtlich der von dem Kläger angeblich ausgeübten Abteilungsleitertätigkeit nicht die angebotenen Beweise erhoben, ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht ist dem Beweisangebot des Klägers zu Recht nicht nachgegangen, weil das Vorbringen des Klägers, er habe die Tätigkeit eines Abteilungsleiters wahrgenommen, nicht substantiiert war. Eine gleichwohl durchgeführte Beweisaufnahme hätte eine unzulässige Ausforschung bedeutet, von der das Landesarbeitsgericht zu Recht Abstand genommen hat.

Die weitere Rüge der Revision, das Landesarbeitsgericht habe aufklären müssen, worin der Unterschied zwischen der Funktion eines Gruppenleiters und derjenigen eines Abteilungsleiters bestehe, ist ebenfalls unbegründet. Die Bestimmung des § 139 ZPO hat nicht die Bedeutung, daß die Parteien von ihrer



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



Pflicht, ihre Behauptungen zu substantiieren und unter Beweis zu stellen, entlastet werden sollen. In erster Linie entscheiden die Parteien selbst darüber, was sie als Streitstoff in den Rechtsstreit einführen wollen; das Gericht darf Tatsachen, die von den Parteien nicht vorgebracht sind, nicht berücksichtigen. Die Vorschrift des § 139 ZPO will lediglich im Interesse einer gerechten und sachgemäßen Entscheidung Vorsorge treffen, daß nicht ein bloßes Versehen oder Übersehen, eine falsche rechtliche Beurteilung des Sachverhalts oder ein in sich unklares Vorbringen den Parteien zum Nachteil gereicht (vgl. BAG Urteil vom 23. August 1956 - 2 AZR 405/55 - AP Nr. 1 zu § 139 ZPO).

II. Dem Kläger steht auch kein Anspruch auf Ersatz seines Verdienstausfallschadens in Höhe von 7.200,-- DM zu, denn er hat nicht schlüssig dargetan, daß das für § 628 Abs. 2 BGB erforderliche Auflösungsverschulden das Gewicht eines wichtigen Grundes i.S. des § 626 Abs. 1 BGB hat.

1. Das Landesarbeitsgericht hat einen Schadenersatzanspruch des Klägers aus folgenden Gründen verneint: Der Kläger habe auch in der Berufungsbegründung den zeitlichen Umfang der von ihm behaupteten umfangreichen Arbeiten nicht angegeben. Wie bereits das Arbeitsgericht ausgeführt habe, reiche die Angabe der im einzelnen angeblich ausgeführten Arbeiten nicht aus, um zu überprüfen, ob eine Überforderung des Klägers vorgelegen habe. Dem Kläger stehe im Übrigen auch deshalb kein Schadenersatzanspruch zu, weil er - eine Verletzung der Fürsorgepflicht der Beklagten unterstellt - andere Möglichkeiten gehabt hätte, um eine Überbeanspruchung zu vermeiden. Er habe nicht alles getan, um der Beklagten den Ernst der Situation klarzumachen. Außerdem sei ein etwaiger Schadenersatzanspruch des Klägers nach Ziffer 8 des Arbeitsvertrages verwirkt.

2. Es kann offenbleiben, ob im Streitfall die einzelvertragliche Ausschlußklausel (Ziffer 8 des Arbeitsvertrages) zu einer Verwirkung eines etwaigen Schadenersatzanspruches des Klägers geführt hat. Es bedarf daher keines Eingehens auf die von der Revision insoweit erhobenen Rügen.



Dem Kläger stünde ein Anspruch auf Ersatz seiner Verdienstminderung nach § 628 Abs. 2 BGB nur zu, wenn der Beklagten ein Auflösungsverschulden vorgeworfen werden könnte, d.h. wenn das Arbeitsverhältnis wegen eines von ihr zu vertretenden vertragswidrigen Verhaltens beendet worden wäre. Der Schadenersatzanspruch des § 628 Abs. 2 BGB scheidet im Streitfall allerdings noch nicht deshalb aus, weil der Kläger sein Arbeitsverhältnis ordentlich gekündigt hat. Ein Arbeitnehmer kann vielmehr auch dann nach § 628 Abs. 2 BGB Schadenersatz verlangen, wenn das Arbeitsverhältnis in anderer Weise als durch eine fristlose Kündigung wegen eines Auflösungsverschuldens des Arbeitgebers beendet wurde (vgl. Urteil des Senats vom 11. Februar 1981 - 7 AZR 12/79 - AP Nr. 8 zu § 4 KSchG 1969, zu C I 2 der Gründe m.w.N). Das für § 628 Abs. 2 BGB erforderliche Auflösungsverschulden muß aber das Gewicht eines wichtigen Grundes i.S. des § 626 Abs. 1 BGB haben.

Der Vortrag des Klägers, er habe das Arbeitsverhältnis wegen einer ständigen Überbeanspruchung, die bei ihm zu gesundheitlichen Schäden geführt hätte, gekündigt, stellt keine schlüssige Darlegung eines für § 628 Abs. 2 BGB erforderlichen Auflösungsverschuldens der Beklagten dar. Abgesehen davon, daß es bereits in zeitlicher Hinsicht an präzisen Angaben des Klägers mangelt, wie das Berufungsgericht für die Revisionsinstanz bindend (§ 561 Abs. 2 ZPO) festgestellt hat, fehlt es auch an der Darlegung, daß der Kläger die Beklagte wegen ihres angeblich vertragswidrigen Verhaltens zuvor vergeblich abgemahnt hat. Das Vorliegen einer vorherigen vergeblichen Abmahnung wäre für die Annahme eines vertragswidrigen und schuldhaften Verhaltens der Beklagten erforderlich gewesen. Hierzu hätte der Kläger im einzelnen vortragen müssen, zu welchem Zeitpunkt er die Beklagte unter Kündigungsandrohung auf die angebliche Pflichtwidrigkeit ihres Verhaltens hingewiesen hat. Im übrigen wäre auch eine substantiierte Darstellung hinsichtlich der angeblich erlittenen gesundheitlichen Schäden notwendig gewesen.

III. Soweit der Kläger die Feststellung begehrt, die Beklagte sei verpflichtet, ihm für den Fall der Verwendung oder Ver-

wertung seines Verbesserungsvorschlages vom 13. Juni 1976 eine Vergütung nach ihren Richtlinien zu zahlen, ist die Klage unzulässig, weil es an einem alsbaldigen Feststellungsinteresse i.S. des § 256 ZPO fehlt.

1. Das Arbeitsgericht hat die Klage insoweit wegen fehlenden "Rechtsschutzinteresses" als unzulässig abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat demgegenüber angenommen, die Beklagte sei aufgrund des Schreibens vom 14. September 1976, in dem sie eine Verwertung des Verbesserungsvorschlages unter Hinweis auf die Marktgegebenheiten abgelehnt habe, nicht dazu verpflichtet, dem Kläger eine Erklärung abzugeben, daß sie seinen Verbesserungsvorschlag anerkennen werde, wenn es irgendwann in der Zukunft doch einmal zur Verwirklichung des Vorschlages des Klägers bei ihr kommen sollte.

2. Als darlegungs- und beweispflichtige Partei hätte der Kläger im einzelnen die Umstände darlegen müssen, aus denen sich ein alsbaldiges Feststellungsinteresse i.S. des § 256 Abs. 1 ZPO ergibt.

Es kann dahingestellt bleiben, ob es sich bei dem Vorschlag des Klägers um einen qualifizierten technischen Verbesserungsvorschlag i.S. des § 20 Abs. 1 ArbNErfG, um einen einfachen technischen Verbesserungsvorschlag i.S. des § 20 Abs. 2 ArbNErfG oder um einen vom Anwendungsbereich des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen nicht erfaßten Verbesserungsvorschlag auf nichttechnischem Gebiet handelt (vgl. Bartenbach, ArbNErfG 1980, § 3 Rz 22; Reimer/Schade/Schipoel, Das Recht der Arbeitnehmererfindung, 5. Aufl., § 3 Rz 5 m.w.N.). Da die Beklagte mit Schreiben vom 14. September 1976 den Verbesserungsvorschlag des Klägers unter Hinweis auf die Marktgegebenheiten abgelehnt hat, hätte der Kläger konkrete Anhaltspunkte dafür vortragen müssen, daß die Beklagte gleichwohl beabsichtigt, in absehbarer Zeit den Verbesserungsvorschlag des Klägers zu verwerten. Auch der Hinweis der Revision auf Ziffer 8 des Anstellungsvertrages begründet kein alsbaldiges Feststellungsinteresse i.S. des § 256 ZPO. Nach dieser Regelung bedarf es lediglich der schriftlichen, nicht dagegen der gerichtlichen Geltendmachung von Ansprüchen innerhalb einer



Frist von 2 Monaten nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses.

IV. Die Revision ist schließlich auch insoweit unbegründet, als der Kläger die Feststellung begehrt, die Beklagte sei an ihre unbedingte Versorgungszusage vom 29. Januar 1976 gebunden. Das Landesarbeitsgericht hat insoweit zutreffend angenommen, daß die Beklagte an diesem Tage keine derartige Versorgungszusage abgegeben hat.

1. Zur Begründung seines Standpunktes hat das Landesarbeitsgericht folgendes ausgeführt: Das Schreiben der Beklagten vom 29. Januar 1976 verweise lediglich auf den Zusatz-Versorgungsplan, durch den die Leistungen der rechtlich selbständigen "C -Versorgungs- und Unterstützungskasse GmbH" ergänzt würden. Der Versorgungsplan setze voraus, daß die Versorgungs- und Unterstützungskasse Leistungen erbringe. Von der Versorgungs- und Unterstützungskasse erhalte der Kläger aber nichts, denn er sei nicht mindestens 10 Jahre ununterbrochen im Betrieb der Beklagten tätig gewesen. Damit habe er keine unverfallbare Anwartschaft erworben. Im übrigen sei das Schreiben vom 29. Januar 1976 im wesentlichen als eine Art "Kontoauszug" anzusehen, woraus der jeweilige Stand der Anwartschaft abzulesen sei.

2. Das Landesarbeitsgericht hat damit festgestellt, daß das als nichttypische Willenserklärung anzusehende Schreiben der Beklagten vom 29. Januar 1976 insofern einen eindeutigen Inhalt habe, als es das Bestehen einer unverfallbaren Versorgungsanwartschaft des Klägers gegenüber der rechtlich selbständigen "C -Versorgungs- und Unterstützungskasse GmbH" voraussetze, und der Kläger die hierfür erforderliche Voraussetzung einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 10 Jahren nicht erfülle.

Die Prüfung der Frage, ob eine nichttypische Willenserklärung einen eindeutigen Inhalt hat, ist Teil der Tatsachenfeststellung; die Entscheidung des Berufungsgerichts hierzu ist für das Revisionsgericht grundsätzlich bindend (vgl. BAG Urteil vom 14. September 1972 - 5 AZR 212/72 - AP Nr. 34 zu § 133 BGB; BAG Urteil vom 27. Juni 1963 - 5 AZR 383/62 - AP Nr. 5 zu § 276 BGB Verschulden bei Vertragsabschluß).



Eine Bindung des Revisionsgerichts an die vom Berufungsgericht festgestellte Eindeutigkeit einer Willenserklärung besteht nur dann nicht, wenn Verstöße gegen Denkgesetze oder Erfahrungssätze vorliegen oder die tatsächlichen Feststellungen erfolgreich mit Verfahrensrügen angegriffen werden.

Verstöße gegen Denkgesetze oder Erfahrungssätze hat die Revision weder dargelegt noch sind solche sonstwie ersichtlich. Die Angriffe der Revision beschränken sich auf die Darlegung, das Landesarbeitsgericht habe aus der Erklärung vom 29. Januar 1976 eine falsche rechtliche Schlußfolgerung gezogen. Aufgrund der von der Revision nicht mit Verfahrensrügen angegriffenen tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist das Revisionsgericht daran gebunden, daß die Beklagte dem Kläger mit dem Schreiben vom 29. Januar 1976 nicht in Abweichung zu den generellen Richtlinien, wie sie im Zusatz-Versorgungsplan festgelegt sind, bereits zum Ablauf des Jahres 1976 und damit vor Ablauf der allgemein im Unternehmen der Beklagten geltenden ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von mindestens 10 Jahren eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft einräumen wollte. Die Revision verkennt, daß sich die rechtsgeschäftliche Bindung der Beklagten aufgrund des Schreibens vom 29. Januar 1976 lediglich auf die Höhe einer verfallbaren Versorgungsanwartschaft, nicht dagegen auf eine - gegenüber den generellen Versorgungsrichtlinien - vorgezogene Unverfallbarkeit bezieht.

Bichler

Dr. Steckhan

Dr. Becker

Dr. Scholz

Straub



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

