

Aktenzeichen: 9 AZR 611/02
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 19. August 2003
- 9 AZR 611/02 -

I. Arbeitsgericht
Karlsruhe

Urteil vom 24. Juli 2001
- 6 Ca 66/01 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg (Mannheim)

Urteil vom 23. April 2002
- 14 Sa 124/01 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Auslegung - Übergangsversorgung

Gesetze:

BGB §§ 133, 157, 249; ArbGG § 69 Abs. 3; Tarifvertrag über die Übergangsversorgung für die bei der DFS Deutsche Flugsicherung GmbH beschäftigten Fluglotsen (Ü-VersTV-Lotsen) und der Tarifvertrag über den Ausgleich des dauernden Verlustes der Tauglichkeit gemäß FSPAV (Loss of Licence-TV Lotsen) vom 7. Juli 1993

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 611/02
14 Sa 124/01
Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
19. August 2003

URTEIL

Gaßmann, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 19. August 2003 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Düwell, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Reinecke, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger sowie die ehrenamtlichen Richter Otto und Benrath für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 23. April 2002 - 14 Sa 124/01 - wird zurückgewiesen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Klägerin hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe des von der Beklagten geschuldeten monatlichen Übergangsgeldes.

Die 1948 geborene Klägerin war langjährig bei der Beklagten und deren Rechtsvorgängerin als Fluglotsin beschäftigt. Vom 1. Mai 1985 bis 28. Februar 1994 arbeitete sie mit der Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit. Auf das Arbeitsverhältnis waren die für die Beklagte geltenden Tarifverträge in der jeweils gültigen Fassung anwendbar. Hierzu gehören ua. der Tarifvertrag über die Übergangsversorgung für die bei der Beklagten beschäftigten Fluglotsen (Ü-VersTV-Lotsen), der Tarifvertrag über den Ausgleich des dauernden Verlustes der Tauglichkeit gemäß FSPAV (Loss of Licence-TV Lotsen) vom 7. Juli 1993 sowie der Versorgungstarifvertrag (VersTV). Danach mindern Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung nach näherer Maßgabe von § 11 VersTV die Höhe der Versorgungsleistungen. Das gilt auch für die Höhe des Übergangsgeldes nach § 5 Ü-VersTV-Lotsen, auf den § 11 VersTV sinngemäß anzuwenden ist, und für den Anspruch auf Übergangsversorgung nach § 3 Abs. 3 Loss of Licence-TV Lotsen.

Im Juli 2000 wurde flugärztlich festgestellt, daß die Klägerin nicht weiter als Fluglotsin tätig sein könne. Sie beantragte daraufhin im August 2000 Übergangsversorgung zum 1. Oktober 2000. Von der Beklagten erhielt sie eine „Berechnung der Übergangsversorgung nach § 5 ÜVersTV/-Lotsen (ohne Gewähr)“. Dort ist ein monatliches Vorruhestandsgeld von 9.017,93 DM ausgewiesen. Im September 2002 schlossen die Parteien einen „Vertrag zur Übergangsversorgung“.

§ 1 Beginn der Übergangsversorgung lautet:

„Frau F. tritt mit Wirkung vom 18.10.2000 in die Übergangsversorgung ein. Diese bestimmt sich nach dem Tarifvertrag über die Übergangsversorgung für die bei der ... beschäftigten Fluglotsen (Ü-VersTV-Lotsen) und nach dem Tarifvertrag über den



Ausgleich des dauernden Verlustes der Tauglichkeit gemäß
FSPAV (Loss of Licence-TV) vom 07.07.1993.“

In § 2 ist zur Höhe der Übergangsversorgung bestimmt:

„Für die Dauer der Übergangsversorgung erhält Frau F. ab dem
18.10.2000 in Anwendung des § 5 Ü-VersTV-Lotsen und des
§ 3 (3) Loss of Licence-TV ein monatliches Übergangsgeld in
Höhe von 9.017,93 DM (brutto).“

Im Oktober 2000 teilte die Beklagte der Klägerin mit, ihr sei bei der Berechnung der Übergangsversorgung ein Fehler unterlaufen. Irrtümlich sei die Zeit ihrer Halbtagsbeschäftigung vom 1. Mai 1985 bis 28. Februar 1994 nicht berücksichtigt worden. Das Übergangsgeld betrage deshalb nur 7.854,62 DM. Die Beklagte zahlte für Oktober 2000 den niedrigeren Betrag. Seit November 2000 erhielt die Klägerin wegen einer Tarifierhöhung um 2,8 % monatlich 8.074,54 DM.

Mit ihrer im Februar 2001 erhobenen Klage hat die Klägerin geltend gemacht, sie habe Anspruch auf den im Vertrag zur Übergangsversorgung festgelegten höheren Betrag, der mit Wirkung zum 1. November 2000 um 2,8 % weiter auf 9.270,43 zu erhöhen sei.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

1. an die Klägerin Übergangsgeld zu bezahlen in Höhe von DM 528,78 brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz gemäß § 1 des Diskontüberleitungsgesetzes aus dem sich hieraus ergebenden Nettobetrag ab dem 1. November 2000 (Zeitraum Oktober 2000),
2. an die Klägerin Übergangsgeld zu bezahlen in Höhe von DM 1.195,89 brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz gemäß § 1 des Diskontüberleitungsgesetzes aus dem sich hieraus ergebenden Nettobetrag ab dem 1. Dezember 2000 (Zeitraum November 2000),
3. an die Klägerin Übergangsgeld zu bezahlen in Höhe von DM 1.195,89 brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz gemäß § 1 des Diskontüberleitungsgesetzes aus dem sich hieraus ergebenden Nettobetrag ab dem 1. Januar 2001 (Zeitraum Dezember 2000),
4. an die Klägerin Übergangsgeld zu bezahlen in Höhe von DM 1.195,89 brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz gemäß § 1 des Diskontüberleitungsgesetzes aus dem sich hieraus ergebenden Nettobetrag ab dem 1. Februar 2001 (Zeitraum Januar 2001),



5. an die Klägerin Übergangsgeld zu bezahlen in Höhe von DM 1.195,89 brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz gemäß § 1 des Diskontüberleitungsgesetzes aus dem sich hieraus ergebenden Nettobetrag ab dem 1. März 2001 (Zeitraum Februar 2001),
6. an die Klägerin Übergangsgeld zu bezahlen in Höhe von DM 1.195,89 brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz gemäß § 1 des Diskontüberleitungsgesetzes aus dem sich hieraus ergebenden Nettobetrag ab dem 1. April 2001 (Zeitraum März 2001),
7. an die Klägerin Übergangsgeld zu bezahlen in Höhe von DM 1.195,89 brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz gemäß § 1 des Diskontüberleitungsgesetzes aus dem sich hieraus ergebenden Nettobetrag ab dem 1. Mai 2001 (Zeitraum April 2001),
8. an die Klägerin Übergangsgeld zu bezahlen in Höhe von DM 1.195,89 brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz gemäß § 1 des Diskontüberleitungsgesetzes aus dem sich hieraus ergebenden Nettobetrag ab dem 1. Juni 2001 (Zeitraum Mai 2001),
9. an die Klägerin Übergangsgeld in Höhe von derzeit monatlich DM 9.270,54 brutto, beginnend mit dem Monat Juni 2001 zu bezahlen, fällig zum 1. Juli 2001 und sodann zum Monatsersten des jeweiligen Folgemonats.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Hiergegen wendet sich die Klägerin mit der vom Senat zugelassenen Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Das haben die Vorinstanzen zu Recht erkannt.

- I. Der Senat kann in der Sache entscheiden, obwohl das Urteil des Landesarbeitsgerichts entgegen § 69 Abs. 3 ArbGG keinen den gesetzlichen Bestimmungen (§ 313 ZPO) entsprechenden Tatbestand enthält.



1. Ein Berufungsurteil muß grundsätzlich einen Tatbestand enthalten. Ohne festgestellten Sachverhalt kann ein Urteil vom Revisionsgericht regelmäßig nicht revisionsrechtlich überprüft werden. Das gilt auch, wenn die Revision erst auf Grund einer Nichtzulassungsbeschwerde durch das Revisionsgericht zugelassen worden ist. Dieser von Amts wegen zu berücksichtigende Mangel (vgl. BAG 25. April 2002 - 2 AZR 352/01 - AP ZPO 1977 § 543 Nr. 11 = EzA ZPO § 543 Nr. 11 mwN) führt regelmäßig zur Aufhebung. Anderes gilt ausnahmsweise dann, wenn der Zweck des Revisionsverfahrens im Einzelfall trotz dieses Mangels erreicht werden kann. Das ist der Fall, wenn die Entscheidungsgründe hinreichende Ausführungen zum Sach- und Streitstand enthalten und die aufgeworfenen Rechtsfragen danach beurteilt werden können (BAG 25. April 2002 - 2 AZR 352/01 - aaO). So ist es hier.

2. Der Sach- und Streitstand ist den Entscheidungsgründen und - hinsichtlich der Antragstellung - dem Protokoll zur mündlichen Verhandlung des Landesarbeitsgerichts zu entnehmen. Das Landesarbeitsgericht hat der arbeitsgerichtlichen Entscheidung ausdrücklich zugestimmt und diese daher einschließlich des ausführlichen Tatbestandes in Bezug genommen. Aus den Entscheidungsgründen des Berufungsurteils ergibt sich, daß in der Berufungsinstanz keine neuen Tatsachen vorgetragen worden sind. Zu beurteilen ist, ob sich die von der Klägerin erhobenen Ansprüche aus dem Vertrag zur Übergangsversorgung ergeben. Insoweit ist die Auslegung des Landesarbeitsgerichts zu prüfen. Außerdem ist die Rechtsfrage zu beantworten, ob die Klägerin Zahlung als Schadenersatz beanspruchen kann. Die Parteien haben zu beidem abschließend vorgetragen.

II. Die Klage ist unbegründet. Die Beklagte hat die nach dem Vertrag zur Übergangsversorgung von September 2002 geschuldeten Leistungen erfüllt (§ 362 BGB). Die Klägerin hat unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt gegen die Beklagte Anspruch auf ein höheres Übergangsgeld. Dessen Höhe bestimmt sich allein nach dem Inhalt der Tarifverträge. Die im Vertrag genannte Höhe von 9.017,93 DM monatlich ist nicht bindend.

1. Entgegen der Revision besteht kein vertraglicher Anspruch auf die geltend gemachten monatlichen Differenzbeträge.

a) Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, weil sich die Beklagte im Vertrag zur Übergangsversorgung allein verpflichtet habe, die tariflichen Leistungen zu erbringen. Von einer übertariflichen Leistungsgewährung, insbesondere der Außer-



achtlassung der sich aus der Teilzeitbeschäftigung der Klägerin ergebenden Minderung des Übergangsgeldes, sei von keiner Partei und zu keiner Zeit die Rede gewesen. Daran ändere die Bezifferung des Betrags im Vertrag und in der vorab erteilten Berechnung nichts. Auf die Behauptung der Klägerin, sie habe wiederholt bei der zuständigen Personalsachbearbeiterin nachgefragt, ob der ihr mitgeteilte Betrag von 9.017,93 DM brutto richtig sei, komme es nicht an.

b) Hiergegen wendet sich die Klägerin ohne Erfolg. Die Auslegung des Landesarbeitsgerichts läßt keinen Rechtsfehler erkennen.

aa) Schon der Wortlaut des Vertrags widerspricht der Auffassung der Klägerin, die Beklagte habe sich verpflichtet, unabhängig von den in Bezug genommenen tariflichen Bemessungsvorschriften den aufgeführten Monatsbetrag zu zahlen. Nach § 1 bestimmt sich die Übergangsversorgung nach den dort ausdrücklich genannten Tarifverträgen. Mit dieser Bezugnahme haben die Parteien festgelegt, daß die tariflichen Vorschriften maßgeblich für den Umfang der von der Beklagten geschuldeten Leistungen sind. § 2 des Vertrags bestätigt diese Sicht. Die Klägerin erhält danach „in Anwendung“ des § 5 Ü-VersTV-Lotsen und des § 3 (3) Loss of Licence-TV Lotsen ein Übergangsgeld. Auf diese „Anwendung“ bezieht sich ersichtlich der dann in Ziffern ausgedrückte DM-Betrag. Aus dem für die Auslegung maßgeblichen objektiven Empfängerhorizont (§§ 133, 157 BGB) ist diese Summe lediglich das rechnerische Ergebnis der angewendeten tariflichen Bemessungsregelungen.

bb) Die von der Klägerin gewünschte Bindung der Beklagten folgt auch nicht aus dem Umstand, daß ihr vorab der Berechnungsbogen zugegangen ist. Richtig ist, daß der Beklagten ihre persönlichen Daten und damit auch ihre langjährige Teilzeitbeschäftigung bekannt waren. Die Klägerin konnte daher davon ausgehen, daß die Beklagte diesen Umstand bei der Berechnung berücksichtigt hatte. Sie konnte aber nicht annehmen, der konkret genannte Betrag sei damit abschließend festgesetzt. Dem steht schon die Überschrift entgegen, in der ausdrücklich auf die Rechtsgrundlage aufmerksam gemacht wird. Die fehlende Verbindlichkeit der „Berechnung ... nach § 5 ÜVersTV/-Lotsen“ wird durch den Klammerzusatz „ohne Gewähr“ nochmals hervorgehoben.

cc) Das Vorbringen der Klägerin ändert an diesem Auslegungsergebnis nichts. Ihre Behauptung, die Personalabteilung habe auf ihre wiederholten Nachfragen mehrfach bestätigt, der angegebene Betrag sei richtig, ist unerheblich. Das Landesarbeits-



gericht hat hierüber zu Recht keinen Beweis erhoben, sondern ihr Vorbringen als zutreffend unterstellt. Aus ihm ergibt sich kein Anhalt dafür, daß die Klägerin die Beklagte so verstehen mußte, die Beklagte habe mehr als die tarifliche Übergangsversorgung zusagen wollen.

dd) Ebensowenig greift die Erwägung der Klägerin durch, sie habe darauf vertraut, den ausgewiesenen Betrag auch tatsächlich zu erhalten. Auslegung ist die Ermittlung dessen, was die Parteien übereinstimmend gewollt und festgelegt haben. Dieser Inhalt steht hier objektiv fest. Fehlvorstellungen können nach Maßgabe der §§ 119, 123 BGB ein Anfechtungsrecht begründen. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts will die Klägerin jedoch am Vertrag festhalten.

ee) Entgegen der Revision ist auch die sog. Unklarheitenregel nicht zu Gunsten der Klägerin anzuwenden. Der Verfasser einer Erklärung muß nur dann eine Auslegung im Zweifel gegen sich gelten lassen, wenn deren Inhalt nach allgemeinen Auslegungsregeln nicht geklärt werden kann, weil nicht behebbare Zweifel verbleiben und mindestens zwei Auslegungen rechtlich vertretbar sind (*BGH 22. März 2002 - V ZR 405/00 - NJW 2002, 2102; BAG 30. Oktober 1984 - 3 AZR 587/82 -; LAG Baden-Württemberg 18. August 1999 - 13 Sa 20/99 - AiB 2000, 59*). Hier ist der „Vertrag zur Übergangsversorgung“ nicht in diesem Sinne „unklar“. Er ist lediglich auslegungsbedürftig. Daher kann es offenbleiben, ob diese Regel auf den Aufhebungsvertrag überhaupt anwendbar ist.

2. Die Beklagte schuldet das höhere Übergangsgeld auch nicht unter dem rechtlichen Gesichtspunkt des Schadenersatzes.

a) Ein Arbeitgeber, der mit dem Arbeitnehmer einen Aufhebungsvertrag oder einen Vertrag zur Übergangsversorgung schließt, ist gehalten, „richtige“ Auskünfte über die künftigen Arbeitgeberleistungen zu erteilen. Schuldhaftes Verhalten seiner Erfüllungsgehilfen muß er sich nach § 278 BGB anrechnen lassen. Entsteht dem Arbeitnehmer wegen einer unrichtigen Auskunft ein Schaden, können Ersatzansprüche aus positiver Forderungsverletzung begründet werden (*vgl. BAG 3. Juli 1990 - 3 AZR 382/89 - AP BetrAVG § 1 Nr. 24 = EzA BGB § 611 Aufhebungsvertrag Nr. 7 mwN*).

Schaden im Rechtssinne ist die Differenz der Vermögenslage des Geschädigten mit und ohne das haftungsbegründende Ereignis. Als haftungsbegründend kommt hier allein die fehlerhafte Angabe über die Höhe der Übergangsversorgung in



Betracht. Auszugleichen ist der „durch“ die Falschauskunft entstandene Schaden. Hinsichtlich der Ursächlichkeit des Fehlverhaltens für den behaupteten Schaden kommen zugunsten des Arbeitnehmers Beweiserleichterungen in Betracht (*vgl. auch BGH 20. Oktober 1994 - IX ZR 116/93 - NJW 1995, 449*). Das entbindet ihn indessen nicht davon, den nach § 249 Satz 1 BGB zu ersetzenden Schaden darzulegen.

Ob die Falschauskunft für den behaupteten Schaden ursächlich ist, richtet sich nach § 249 Satz 1 BGB, mithin danach, wie die Dinge bei pflichtgemäßem Verhalten des Arbeitgebers verlaufen wären und wie sich die Vermögenslage des vermeintlich geschädigten Arbeitnehmers darstellen würde (*BGH 6. Dezember 2001 - IX ZR 124/00 - NJW 2002, 593*).

b) Der Klägerin ist danach kein Schaden entstanden. Ihre Behauptung, die mitgeteilte Höhe des Übergangsgeldes sei für sie von wesentlicher Bedeutung für ihre Entscheidung gewesen, den Vertrag zu schließen, genügt nicht. Damit macht sie nur geltend, die Falschauskunft sei ursächlich für den Vertragsschluß gewesen. Sie hat aber nicht dargelegt, bei richtiger Auskunft über die Höhe der Übergangsversorgung hätte sie den Vertrag nicht oder nicht mit diesem Inhalt geschlossen. Es fehlt jeder Vortrag, daß sie sich bei richtiger Auskunft anders entschieden hätte.

Entgegen der Auffassung der Klägerin enthält die von ihr herangezogene Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts keine hiervon abweichenden Rechtssätze. Sie betrifft Sachverhalte, in denen dem Arbeitnehmer Handlungsalternativen zur Verfügung standen und in denen die vom Arbeitgeber (mit-) veranlaßte Entscheidung für den Arbeitnehmer nachteilig war (*vgl. BAG 21. November 2000 - 3 AZR 13/00 - AP BetrAVG § 1 Auskunft Nr. 1 = EzA BGB § 611 Fürsorgepflicht Nr. 61*). Soweit der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 28. Juli 1997 (- 15 Sa 62/97 - LAGE BetrAVG § 1 Nr. 18) zu entnehmen ist, ein Arbeitgeber schulde allein auf Grund seiner Mitteilung über die Höhe einer zu erwartenden Leistung (dort: Betriebsrente) eben diesen Betrag als Schadenersatz, auf einen tatsächlich entstandenen Schaden komme es nicht an, ist das mit dem geltenden Recht nicht vereinbar.



III. Die Klägerin hat die Kosten der erfolglosen Revision nach § 97 ZPO zu tragen.

Düwell

Zwanziger

Reinecke

Rainer Otto

Benrath



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](#)