

## LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

**8 Sa 176/18**

2 Ca 732/17

(Arbeitsgericht Bamberg)

Datum: 12.10.2018

Rechtsvorschriften: §§ 249, 280 BGB

Orientierungshilfe:

Teilt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer fälschlicherweise mit, dass seine Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung unverfallbar sind, so hat der Arbeitgeber grundsätzlich den hieraus entstehenden Vertrauensschaden zu ersetzen. Dieser kann im Einzelfall auch darin bestehen, den Arbeitnehmer so zu stellen, als sei die Unverfallbarkeit tatsächlich eingetreten. Dies war hier anzunehmen, da der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nach der Auskunftserteilung zwei Monate vor der Unverfallbarkeit kündigte, um auf selbstständiger Basis mit dem bisherigen Arbeitgeber weiter zusammen zu arbeiten und kein Grund ersichtlich war, warum der Arbeitnehmer mit seiner Kündigung nicht noch zwei Monate hätte zuwarten können.

---

### Urteil:

1. Die Berufungen des Klägers und der Beklagten gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Bamberg vom 04.04.2018 - Az. 2 Ca 732/17, werden zurückgewiesen.
2. Die Kosten des Berufungsverfahrens werden gegeneinander aufgehoben.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

### Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, ob der Kläger eine unverfallbare Anwartschaft auf tarifvertraglich geregelte Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erworben hat. Hilfsweise

begehrt der Kläger die Feststellung, dass die Beklagte auf Grund einer fehlerhaften Auskunft verpflichtet ist, den Kläger so zu stellen, als habe er eine unverfallbare Anwartschaft erworben.

Der am 28.06.1969 geborene Kläger befand sich ab dem 01.01.1994 in einem Ausbildungsverhältnis und anschließend ab dem 01.06.1995 in einem Arbeitsverhältnis als Versicherungsvertreter bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten, der A. Lebensversicherung AG. Die Rechtsvorgängerin der Beklagten teilte dem Kläger mit Schreiben vom 09.11.1993 (*Anlage K 2, Bl. 15 – 17 der Akte*) im Hinblick auf das Ausbildungsverhältnis unter der Überschrift „Vergütung“ u.a. mit, dass die betrieblichen und tariflichen Leistungen gewährt würden.

Bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten fand seinerzeit der zwischen der Tarifgemeinschaft A. Unternehmensgruppe und der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen Düsseldorf geschlossene „*Tarifvertrag über die betriebliche Versorgungsordnung – 01.04.85 –*“ (*Anlage K 5, Bl. 21 ff. der Akte; im folgenden VO 85*) Anwendung. Die VO 85 enthält u.a. folgende Regelungen:

### **„§ 1 Geltungsbereich**

1. *Diese Versorgungszusage gilt für die Arbeitnehmer der A. Unternehmensgruppe; ausgeschlossen sind die leitenden Angestellten sowie Arbeitnehmer, die nebenberuflich, aushilfsweise, zeitlich befristet oder zur Ausbildung tätig sind.*

...

### **§ 2 Voraussetzungen und Leistungsarten**

1. *Gewährt werden*
  - *Altersrenten (Ziffer 4)*
  - *Invaliditätsrenten (Ziffer 5)*
  - *Witwen- oder Witwerrenten (Ziffer 6)*
  - *Abfindung bei Wiederheirat (§ 7 Ziffer 3.3)*
  - *Waisenrenten (Ziffer 6)*

...

#### **4. Altersversorgung**

*Der Versorgungsfall für die Zahlung der Altersrente tritt spätestens mit dem vollendeten 65. Lebensjahr ein.*

...

#### **§ 3 Anrechnungsfähige Dienstzeit**

1. *Als anrechnungsfähige Dienstzeit zählt die in der A. Unternehmensgruppe zurückgelegte, durch Arbeitsvertrag anerkannte Dienstzeit in einem unbefristeten Anstellungsverhältnis, frühestens vom vollendeten 18. Lebensjahr an. Die anrechnungsfähige Dienstzeit endet mit Eintritt des Versorgungsfalles. Es sind höchstens 30 Dienstjahre anrechnungsfähig.*
2. ...
3. *Ab einer 10jährigen anrechnungsfähigen Dienstzeit wird der Arbeitnehmer, der das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, im Invaliditätsfall so gestellt, als hätte er bis zur Vollendung seines 55. Lebensjahr bei der A. gearbeitet.*

*Zeiten der Berufsausbildung in der Unternehmensgruppe werden für die geforderte 10jährige Wartezeit ab Vollendung des 18. Lebensjahres berücksichtigt.*

...

#### **§ 5 Höhe der Renten**

##### **1. Altersrente**

1.1. ...

#### **8. Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Eintritt des Versorgungsfalles**

- 8.1. *Scheidet der Arbeitnehmer aus den Diensten der A. Unternehmensgruppe vor Eintritt des Versorgungsfalles aus, so wird seine Rentenanwartschaft gemäß den gesetzlichen Bestimmungen geregelt.*
- 8.2. *Ein unverfallbarer Versorgungsanspruch darf nicht abgefunden werden.*
- 8.3. *Sind die Voraussetzungen für eine unverfallbare betriebliche Altersversorgung erfüllt, so erhält der Arbeitnehmer eine Mitteilung darüber, daß eine unverfallbare Anwartschaft besteht und in welcher Höhe er Altersrente beanspruchen kann.*

...“

Im Januar 2004 erhielt der Kläger ein unter der Bezeichnung „*Personal/Betriebliches Versorgungswerk*“ unterzeichnetes Schreiben der Rechtsvorgängerin der Beklagten mit der Überschrift „*Auskünfte über Ihre betrieblichen Rentenanwartschaften (Stand 2003)*“ (vgl. Anlage K 6, Bl. 80/81 der Akte). In diesem Schreiben heißt es u.a., dass die betriebliche Altersversorgung des Klägers in der VO 85 geregelt ist und dass die Rente nach Eintritt des Versorgungsfalls nach Vollendung des 65. Lebensjahres 2.057,49 € monatlich beträgt. Eine Mitteilung über die Höhe des unverfallbaren Rentenanspruchs ist in dem unter der Datumsangabe Januar 2004 verfassten Auskunftsschreiben nicht enthalten.

Im Januar 2005 erhielt der Kläger ein unter der Bezeichnung „*Personal/Betriebliches Versorgungswerk*“ unterzeichnetes Schreiben der Rechtsvorgängerin der Beklagten mit der Überschrift „*Auskünfte über Ihre betrieblichen Rentenanwartschaften (Stand 2004)*“ (vgl. Anlage K 1, Bl. 14 der Akte). Es lautet auszugsweise wie folgt:

*„Sehr geehrter Herr B.,*

*mit diesem Brief erhalten Sie eine Information über Ihre betriebliche Versorgung.*

*Das Unternehmen wird Ihnen nach Eintritt des Versorgungsfalles gemäß Tarifvertrag über die betriebliche Versorgungsordnung vom 01.04.85 (VO 85) Versorgungsleistungen zahlen. Bitte beachten Sie, dass zum Bezug der betrieblichen Versorgungsleistungen alle Leistungsvoraussetzungen erfüllt sein müssen; insbesondere muss der gesetzliche Rentenversicherungsträger eine Vollrente bewilligt haben und das Arbeitsverhältnis mit dem Unternehmen muss aus diesem Grunde beendet worden sein.*

**Die Rente beträgt nach Eintritt des Versorgungsfalles brutto:**

<i>bei voller Erwerbsminderung</i>	<i>681,70 EURO mtl.</i>
<i>nach Vollendung des 65. Lbj.</i>	<i>2.045,11 EURO mtl.</i>

*Die Betriebsrente darf gemäß § 5 der VO 85 zusammen mit der ungeminderten Rente der gesetzlichen Rentenversicherung höchstens 70 % des durchschnittlichen monatlichen Bruttoeinkommens der letzten 12 Monate (einschl. Sonderzahlungen) betragen. Ob es in Ihrem Fall zu einer Limitierung der Betriebsrente kommen würde, kann erst nach Vorlage des Rentenbescheides des gesetzlichen Rentenversicherungsträgers geprüft werden.*

*Beachten Sie bitte, dass bei einer Alterspensionierung vor dem 65. Lbj. (z. B. bei einer Pensionierung nach einer Altersteilzeit) die Rente abweichen kann.*

*Die Hinterbliebenenrente würde 60 % der Rente betragen, die im Falle der vollen Erwerbsminderung gezahlt worden wäre.*

**Die Höhe des unverfallbaren Rentenanspruches, welcher nach einem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Unternehmen zum 65. Lebensjahr fällig werden würde, beträgt:**

*nach Vollendung des 65. Lbj.*

*555,45 EURO mtl.*

...

*Bei der Berechnung Ihrer Rentenanwartschaft wurden die heute bekannten Daten berücksichtigt. Außerdem haben wir eine durchgehende Beschäftigung bis zum Versorgungsfall und eine unveränderte wöchentlichen Arbeitszeit vorausgesetzt. Minderungen in der gesetzlichen Rentenversicherung, wie z. B. aufgrund von Rentenabschlägen wegen der vorzeitigen Inanspruchnahme der Rente, werden durch die betriebliche Versorgung nicht ausgeglichen.*

*Auch wenn wir Ihnen mit dieser Rentenauskunft nach keinen endgültigen Rentenbetrag nennen können, so glauben wir doch, dass Sie hierdurch einen guten Überblick über Ihre zu erwartende Versorgungsleistung erhalten.*

...“

Mit Schreiben vom 17.03.2005 erklärte der Kläger die Eigenkündigung des mit der Rechtsvorgängerin der Beklagten bestehenden Arbeitsverhältnisses zum 31.03.2005.

Auf Anfrage des Klägers teilte die Beklagte mit Schreiben vom 22.05.2013 (*Anlage K 4, Bl. 20 der Akte*) mit, dass er keine unverfallbaren Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung erworben habe, da die Zusage auf die betriebliche Altersversorgung zum Zeitpunkt seines Ausscheidens noch keine zehn Jahre bestanden habe.

Der Kläger vertrat erstinstanzlich die Ansicht, dass er im Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis mit der Rechtsvorgängerin der Beklagten eine unverfallbare Anwartschaft auf die in der VO 85 geregelten Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erworben habe. Die hierfür nach § 1 b Abs. 1 BetrAVG i. V. m. § 30 f Abs. 1 BetrAVG erforderlichen Voraussetzungen lägen vor. Insbesondere habe die Versorgungszusage am 31.03.2005 auch bereits mehr als zehn Jahre bestanden, da das Ausbildungsverhältnis

bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten bereits am 01.01.1994 begonnen habe und sich das Arbeitsverhältnis unmittelbar ab dem 01.06.1995 angeschlossen habe. Zutreffend sei zwar, dass sich die Versorgungszusage gemäß § 1 Ziffer 1 VO 85 im Ausbildungsverhältnis mangels Eröffnung des persönlichen Anwendungsbereichs nicht direkt aus der VO selbst ergebe. Dies folge jedoch auf Grund der Individualvereinbarung auf Seite 2 im Ausbildungsvertrag vom 09.11.1993. Dort sei unter „Vergütung“ vereinbart worden, dass dem Kläger die tariflichen Leistungen und damit auch die Leistungen aus der VO 85 gewährt würden.

Sofern dem Kläger im Zeitpunkt seines Ausscheidens noch keine unverfallbare Anwartschaft auf die in der VO 85 geregelten Leistungen in der betrieblichen Altersversorgung erworben haben sollte, sei die Beklagte verpflichtet, ihn so zu stellen, als habe er eine solche unverfallbare Anwartschaft erworben. Die Rechtsvorgängerin der Beklagten habe dem Kläger im Januar 2005 die Auskunft erteilt, dass die Höhe des unverfallbaren Rentenanspruchs 555,45 € monatlich betrage. Der Kläger habe sein Arbeitsverhältnis im März 2005 gekündigt, um im Rahmen einer selbständigen Tätigkeit im Sinne des § 84 Abs. 1 HGB mit der Rechtsvorgängerin der Beklagten zusammen zu arbeiten. Im März 2005 habe deshalb ein Treffen des Klägers mit seinem damaligen Vorgesetzten, Herrn E., stattgefunden, in dem der Wechsel des Klägers vom Arbeitsverhältnis in die Selbstständigkeit besprochen worden sei. Im Rahmen dieses Gesprächs sei auch die Betriebsrente thematisiert worden. Herr E. habe dem Kläger nochmals ausdrücklich zugesichert, dass die Auskunft aus Januar 2005 zutreffend sei und der Kläger die Voraussetzung für eine entsprechende unverfallbare Anwartschaft bereits erfüllt habe. Hintergrund sei gewesen, dass dem Kläger kein festes Datum vorgegeben worden sei, bis zu dem er in die Selbstständigkeit hätte wechseln können. Hätte der Kläger gewusst, dass er bei einem Ausscheiden zum 31.03.2005 noch keine unverfallbare Anwartschaft in Höhe von 555,45 € monatlich erworben habe, hätte er mit der Kündigung noch bis Juni 2005 gewartet, um die Voraussetzung für die unverfallbare Anwartschaft zu erfüllen. Es sei selbstverständlich, dass eine zusätzliche monatliche Altersrente von mindestens 555,45 € Grund sei, mit einer Eigenkündigung noch kurze Zeit zu warten, insbesondere dann, wenn die Zusammenarbeit mit der Rechtsvorgängerin der Beklagten im Ergebnis nicht aufgegeben, sondern lediglich umgestellt würde.

Der Kläger beantragte erstinstanzlich zuletzt:

1. Es wird festgestellt, dass der Kläger gegenüber der Beklagten eine unverfallbare Anwartschaft auf die in der Versorgungsordnung vom 01.04.1985 vorgesehenen Leistungen der betrieblichen Altersversorgung unter Berücksichtigung einer anrechnungsfähigen Dienstzeit vom 01.01.1994 bis 31.03.2005 erworben hat.
2. Hilfsweise festzustellen, dass die Beklagte im Wege des Schadensersatzes verpflichtet ist, den Kläger so zu stellen, als habe er eine solche unverfallbare Anwartschaft erworben.

Die Beklagte beantragte erstinstanzlich,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte vertrat erstinstanzlich die Ansicht, dass der Kläger keine unverfallbare Anwartschaft auf Betriebsrentenleistungen erworben habe. Zum Zeitpunkt seines Ausscheidens am 31.03.2005 habe die Versorgungszusage entgegen § 1 b Abs. 1 BetrAVG i. V. m. § 30 f Abs. 1 BetrAVG noch keine zehn Jahre bestanden. Da Ausbildungsverhältnisse aus dem persönlichen Anwendungsbereich der VO 85 ausdrücklich ausgenommen worden seien, habe die Versorgungszusage erst ab Beginn des Arbeitsverhältnisses am 01.06.1995 bestanden. Die Rechtsvorgängerin der Beklagten habe dem Kläger unter dem Punkt „Vergütung“ seines Ausbildungsvertrags auch nichts Anderes zugesagt. Soweit ausgeführt sei, dass die betrieblichen und tariflichen Leistungen gewährt würden, dann bedeute dies selbsterklärend, dass hierfür das Vorliegen der tatbestandlichen Voraussetzungen Grundvoraussetzungen wäre.

Die Beklagte sei auch nicht verpflichtet, den Kläger wegen des Schadensersatzes so zu stellen, als habe er eine unverfallbare Anwartschaft erworben. Bei der Auskunft der Rechtsvorgängerin der Beklagten aus Januar 2005 handele es sich nicht um ein abstraktes oder deklaratorisches Schuldanerkenntnis, sondern um eine unverbindliche Auskunft, die grundsätzlich zum Jahreswechsel in standardisierter Form an die Arbeitnehmer gesandt würden. Es handele sich um eine bloße Information. Hinzu komme, dass bei der Abfassung dieses standardisierten Schreibens im Januar 2005 nicht absehbar gewesen sei, dass die klagende Partei das Arbeitsverhältnis etwaig zum April beenden würde. Der

Kläger habe die Beklagte zu diesem Zeitpunkt auch nicht um eine Auskunft ersucht, sondern vielmehr habe diese die Auskunft autonom als Serviceleistung erbracht. Die Auskunft sei im Übrigen auch nicht falsch. Im Auskunftsschreiben sei klar und verständlich ausgedrückt, dass das Unternehmen nach Eintritt des Versorgungsfalls gemäß VO 85 Versorgungsleistungen zahlen wird. Darüber hinaus werde ausdrücklich darum gebeten, zu beachten, dass zum Bezug der betrieblichen Versorgungsleistungen alle Leistungsvoraussetzungen erfüllt sein müssten. Beide Formulierungen würden unmissverständlicher Weise darauf hinweisen, dass noch weitere Bedingungen erfüllt sein müssten und dieses Schreiben keine bestehenden Ansprüche festsetze. Zu berücksichtigen sei auch, dass die Mitteilung zur Höhe der unverfallbaren Anwartschaft ganz bewusst im Konjunktiv formuliert worden sei. Dies würde dem Leser wiederum darauf stoßen lassen, dass noch weitere Bedingungen erfüllt sein müssten, bevor ein solcher Anspruch hätte entstehen können. Bei dem Schreiben vom Januar 2005 handele es sich auch um keine Mitteilung im Sinne von § 5 Ziffer 8.3 VO 85. Von einer solchen Mitteilung gehe eine größere Verbindlichkeit einher als bei einer Auskunft. Darüber hinaus erfordere die Mitteilung nach § 5 Ziffer 8.3 VO 85 eine Formulierung im Indikativ, also, dass tatsächlich eine unverfallbare Anwartschaft bestehe. Mit vorliegender Auskunft habe in keinem Fall eine förmliche Mitteilung gemacht werden sollen, dass eine unverfallbare Anwartschaft bestehe, was für den Kläger auch erkennbar gewesen sei. Hinzukomme, dass der Arbeitgeber nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht verpflichtet sei, den Arbeitnehmer darauf hinzuweisen, dass er die Unverfallbarkeitsfristen des § 1 b BetrAVG noch nicht erfüllt habe. Im Übrigen könne der Kläger im Rahmen eines Schadenersatzanspruchs lediglich den Ersatz der sogenannten negativen Interessen ersetzt verlangen. Der Arbeitgeber müsste nur Schadenersatz leisten, wenn der Arbeitnehmer falsche Dispositionen wegen mangelhafter oder falscher Informationen getroffen hätte. Ansprüche könnten folglich nur bestehen, sofern der Versorgungsberechtigte im Vertrauen auf die Richtigkeit des Leistungsbescheids Vermögensdispositionen getroffen oder zu treffen unterlassen habe, die er auch für die Zukunft nicht mehr oder nur unter unzumutbaren Nachteilen rückgängig machen bzw. nachholen könne. Ein etwaiger Schaden müsse vorliegend schließlich im Lichte des rentenrechtlich noch sehr jungen Alters der klagenden Partei bei seinem Ausscheiden (*nämlich 39 Jahre und 9 Monate*) betrachtet werden. Etwaiger Schadensersatzanspruch sei daher nach § 254 BGB zu mindern.



Das Arbeitsgericht Bamberg hat mit Endurteil vom 04.04.2018 nach Abweisung des Hauptantrages als unbegründet, dem Hilfsantrag stattgegeben. Der Kläger habe gemäß § 1 b Abs. 1 BetrAVG i. V. m. § 30 f Abs. 1 BetrAVG keine unverfallbare Anwartschaft auf die in der VO 85 vorgesehene Leistung in der betrieblichen Altersversorgung erworben, weil die Versorgungszusage zum Zeitpunkt seines Ausscheidens noch keine zehn Jahre bestanden habe. Es liege auch keine davon abweichende vertragliche Zusage bzw. ein darauf gerichtetes Schuldanerkenntnis vor. Die Beklagte sei aber aufgrund der im Januar 2005 fehlerhaft erteilten Auskunft gemäß §§ 280 Abs. 1, 241 Abs. 2 i. V. m. § 249 ff. BGB verpflichtet, den Kläger so zu stellen, als habe er eine unverfallbare Anwartschaft auf diese Leistungen erworben.

Der Kläger sei mit Ablauf des 31.03.2005 nach Vollendung seines 35. Lebensjahres bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten ausgeschieden. Zu diesem Zeitpunkt habe die Versorgungszusage der VO 85 aber noch keine 10 Jahre bestanden. Die zu Beginn des Ausbildungsverhältnisses des Klägers geltende VO 85 habe ausdrücklich Auszubildende vom persönlichen Geltungsbereich ausgenommen. Falls der Arbeitnehmer erst nachträglich unter den Geltungsbereich eines Versorgungstarifvertrages sei die Zusage erst erteilt, sobald der Arbeitnehmer die Tatbestandsvoraussetzungen der Regelung erfülle. Dies sei im Fall des Klägers erst mit Beginn seines Arbeitsverhältnisses am 01.06.1995 der Fall. Die Versorgungszusage habe daher im Zeitpunkt seines Ausscheidens lediglich 9 Jahre und 10 Monate bestanden. Der Nichtberücksichtigung der Ausbildungszeit stünde weder § 17 Abs. 1 Satz 1 Hs. 2 BetrAVG noch § 3 Nr. 3 Satz 2 VO 85 entgegen. § 17 Abs. 1 Satz 1 Hs. 2 BetrAVG regle zwar die Gleichstellung von Berufsausbildungsverhältnissen mit Arbeitsverhältnissen, was insbesondere auch für die gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen gelte. Voraussetzung sei aber, dass dem Auszubildenden eine Versorgungszusage erteilt worden sei, was vorliegend nicht der Fall sei. § 3 Nr. 3 Satz 2 VO 85, der die Berücksichtigung der Ausbildungszeiten bei der 10-jährigen Wartezeit im Zusammenhang mit der Invalidenversorgung regle, erweitere nicht den persönlichen Geltungsbereich der tariflichen Versorgungszusage, sondern setze voraus, dass dieser eröffnet sei.

Eine davon zu Gunsten des Klägers abweichende vertragliche Zusage läge nicht vor. Aus dem Hinweis im Schreiben der Rechtsvorgängerin der Beklagten vom 09.11.1993, dass neben der Vergütung in Höhe von DM 2.435,-- die betrieblichen und tariflichen Leistungen

gewährt würden, folge nicht, dass diese unabhängig vom Vorliegen der tarifvertraglichen Voraussetzungen gewährt werden sollten. Anhaltspunkte dafür, dass die Rechtsvorgängerin der Beklagten mit dieser Formulierung eine übertarifliche Verpflichtung begründen wollte, seien nicht ersichtlich. Das Auskunftsschreiben aus dem Januar 2005 stelle weder ein abstraktes noch ein deklaratorisches Schuldanerkenntnis dar, sondern eine sog. Wissenserklärung.

Die Rechtsvorgängerin der Beklagten habe im Januar 2005 dem Kläger hinsichtlich eines unverfallbaren Rentenanspruchs jedoch eine unrichtige Auskunft erteilt. Aufgrund dieser Auskunft habe der Kläger im Zeitpunkt seiner Eigenkündigung im März 2005 davon ausgehen dürfen, dass er bereits eine unverfallbare Anwartschaft auf die in der VO 85 geregelten Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erworben habe. Es sei davon auszugehen, dass der Kläger das Arbeitsverhältnis ohne fehlerhafte Auskunft nicht bereits zum Ablauf des 31.03.2005, sondern erst zum Ablauf der gesetzlichen Unverfallbarkeitsfrist gekündigt hätte. Die Beklagte sei daher gemäß §§ 280 Abs. 1, 241 Abs. 2 i. V. m. § 249 ff. BGB verpflichtet, den Kläger so zu stellen, als habe er eine unverfallbare Anwartschaft auf die in der VO 85 geregelten Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erworben.

Erteilt ein Arbeitgeber Auskünfte an Arbeitnehmer, müssen diese richtig, eindeutig und vollständig sein. Dies gelte unabhängig davon, ob der Arbeitgeber zur Auskunftserteilung verpflichtet gewesen sei oder nicht. Die von der Rechtsvorgängerin der Beklagten im Januar 2005 erteilte Auskunft erwecke den unzutreffenden Eindruck, dass der Kläger zu diesem Zeitpunkt bereits eine unverfallbare Anwartschaft auf die in der VO 85 vorgesehenen Versorgungsleistungen erworben habe. Aus der Auskunft aus dem Januar 2005 ergebe sich ausdrücklich und durch Fettdruck optisch hervorgehoben, dass „Stand 2004“ die Höhe des unverfallbaren Rentenanspruchs nach Vollendung des 65. Lebensjahres € 555,45 monatlich betrage. Damit sei der unzutreffende Eindruck erweckt worden, dass der Kläger im Januar 2005 bereits eine unverfallbare Anwartschaft erworben habe, die nach einem vorzeitigen Ausscheiden mit Vollendung des 65. Lebensjahres fällig werde und die „Stand 2004“ € 555,45 monatlich betrage. Was die Unverfallbarkeit der Rentenanswartschaft anbelange, enthalte die Auskunft keine Vorbehalte und Einschränkungen. Insbesondere habe sie nicht zu erkennen gegeben, dass die Unverfallbarkeit noch von einem weiteren Fortbestand des Arbeitsverhältnisses über das Jahr 2004 hinaus abhängt.

Im Gegenteil werde hinsichtlich der Fälligkeit nur auf ein vorzeitiges Ausscheiden (und nicht auf ein erforderliches weiteres Verbleiben) und das Erreichen des 65. Lebensjahres abgestellt. Hinzu komme, dass eine entsprechende Mitteilung über die Höhe des „unverfallbaren Rentenanspruchs“ in dem Auskunftsschreiben aus Januar 2004 noch nicht enthalten war. Der Kläger habe daher davon ausgehen dürfen, dass er nunmehr einen „unverfallbaren Rentenanspruch“ erworben habe, der durch eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr „verfallen“ könne. Ein anderer Grund für die erstmalige Mitteilung der Höhe des „unverfallbaren Rentenanspruchs“ im Auskunftsschreiben Januar 2005 sei nicht ersichtlich. Insbesondere sei nicht ersichtlich, dass diese darauf beruhen solle, dass der Kläger im Laufe des Jahres 2005 erstmals eine unverfallbare Anwartschaft erwerben könnte. Die Auskunft gebe ausdrücklich den „Stand 2004“ wieder und beziehe sich damit auf das vergangene Jahr 2004 und nicht auf den weiteren Verlauf des Jahres 2005. Abweichendes ergäbe sich auch nicht aus dem übrigen Text des Auskunftsschreibens. Soweit darauf hingewiesen werde, „dass zum Bezug der betrieblichen Versorgungsleistungen alle Leistungsvoraussetzungen erfüllt sein müssen“, betreffe das die Leistungsvoraussetzungen der VO 85 und „insbesondere“ die Rente nach Eintritt des Versorgungsfalles. Im Übrigen müsse auch bei einer unverfallbaren Anwartschaft - mit Ausnahme des Fortbestandes des Arbeitsverhältnisses bis zum Eintritt des Versorgungsfalles - die in der Versorgungszusage geregelten Leistungsvoraussetzungen bei Eintritt des Versorgungsfalles erfüllt bzw. im Zeitpunkt des Ausscheidens bis dahin noch erfüllbar sein. Soweit es darin heiße, dass der Rentenanspruch „nach einem vorzeitigem Ausscheiden aus dem Unternehmen zum 65. Lebensjahr fällig werden würde“, stelle dies keinen Hinweis darauf dar, dass eine unverfallbare Betriebsrentenanwartschaft noch nicht erworben worden sei. Dadurch werde vielmehr zum Ausdruck gebracht, dass der „unverfallbare Rentenanspruch“ der Anspruch sei, der dem Kläger zustehe, wenn das Arbeitsverhältnis nicht bis zum Eintritt des Versorgungsfalles fortbestünde, sondern „vorzeitig“ ende. Aus der Auskunft ergäbe sich damit, dass der Rentenanspruch bei einem vorzeitigem Ausscheiden des Klägers nicht „verfällt“, sondern „unverfallbar“ sei und zum „Stand 2004“ € 555,45 betrage. Dass der die Fälligkeit des Anspruchs betreffende Relativsatz im Konjunktiv formuliert sei, bringe nicht zum Ausdruck, dass die Unverfallbarkeit des Anspruchs noch unsicher bzw. von weiteren Bedingungen abhängig sei. Dadurch sei lediglich zum Ausdruck gebracht, dass der „Rentenanspruch“ im Falle eines (im Zeitpunkt der Auskunft nicht feststehenden) vorzeitigen Ausscheidens bestünde und - wie die reguläre Vollrente auch -

das Erreichen des 65. Lebensjahres voraussetze. Die sonstigen Vorbehalte würden die im Zeitpunkt der Auskunft ebenfalls nicht abschließend feststehende Rentenhöhe und nicht den möglichen „Verfall“ im Falle eines vorzeitigen Ausscheidens betreffen.

Die Beklagte entlaste nicht, dass es sich dem Auskunftsschreiben um eine standardisierte Serviceleistung handelte, die turnusmäßig an die Arbeitnehmer versendet werde. Auch in derartigen Schreiben enthaltene Auskünfte dürfen nicht unzutreffend sein. Im Übrigen sei das Schreiben insoweit individualisiert, als es die persönliche Anrede mit dem Namen des Klägers und Angaben zur Höhe seiner Rentenansprüche enthalte. Außerdem enthalte es erstmals eine Angabe zur Höhe des „unverfallbaren Rentenanspruchs“. Insoweit richte sich die Auskunft also nicht an sämtliche Arbeitnehmer gleichermaßen, sondern berücksichtige den Kläger betreffende Besonderheiten. Die Beklagte entlaste auch nicht, dass im Zeitpunkt der Auskunft nicht absehbar gewesen sei, dass der Kläger im März 2005 ausscheiden werde. Die Auskunft dürfe unabhängig davon, ob mit einem Ausscheiden des Mitarbeiters zu rechnen sei, keine unzutreffenden Angaben zur unverfallbaren Betriebsrentenanwartschaft enthalten. Das gelte umso mehr, als die Auskunft darüber, ob und in welcher Höhe eine unverfallbare Rentenanswartschaft erworben worden sei, gerade und vor allem für Mitarbeiter Bedeutung habe, die ein vorzeitiges Ausscheiden in Betracht ziehen würden. Selbst wenn der Vorgesetzte des Klägers, Herr E., nicht ausdrücklich die Richtigkeit dieser Auskunft bestätigt hätte, würde dies nichts an der Unrichtigkeit der Auskunft ändern. Vielmehr hätte Herr E. als Erfüllungsgehilfe der Rechtsvorgängerin der Beklagten bei Gesprächen über ein Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis und eine künftige Zusammenarbeit auf selbständiger Basis darauf hinweisen müssen, dass der Kläger noch keine unverfallbare Anwartschaft erworben habe, da mit der im Januar 2005 erteilten fehlerhaften Auskunft eine „Gefahrenquelle“ durch die Arbeitgeberin geschaffen worden sei. Die Beklagte sei aufgrund der fehlerhaften Auskunft im Wege des Schadenersatzes verpflichtet, den Kläger so zu stellen, als habe er eine unverfallbare Anwartschaft auf die Betriebsrentenleistungen der VO 85 erworben. Es sei anerkannt, dass der Arbeitgeber, der fehlerhafte Auskünfte über Versorgungsansprüche erteile, für daraus entstandene Schäden hafte. Der Arbeitgeber sei gemäß §§ 249 ff BGB verpflichtet, den Zustand herzustellen, der bestünde, wenn er keine falsche, sondern eine richtige Auskunft erteilt hätte. Es käme vorliegend daher darauf an, was passiert wäre, wenn die Rechtsvorgängerin der

Beklagten im Auskunftsschreiben aus dem Januar 2005 nicht den unzutreffenden Eindruck erweckt hätte, dass der Kläger bereits eine unverfallbare Anwartschaft erworben habe. Es sei davon auszugehen, dass der Kläger in diesem Fall das Arbeitsverhältnis nicht bereits zum 31.03.2005 gekündigt hätte, sondern erst zum Ablauf der gesetzlichen Unverfallbarkeitsfrist, d.h. zum Ablauf des 31.05.2005. In diesem Fall wäre der Kläger mit einer unverfallbaren Anwartschaft auf die Betriebsrentenleistungen der VO 85 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden, so dass die Beklagte verpflichtet sei, ihn so zu stellen. Die Beklagte selbst habe auch keine Anhaltspunkte vorgebracht, die dafür sprechen würden, dass der Kläger gleichwohl zum 31.03.2005 gekündigt hätte.

Die Beklagte könne nicht einwenden, dass der Schadensersatzanspruch des Klägers nur auf das negative Interesse gerichtet sein könne. Zwar treffe zu, dass der Arbeitnehmer bei fehlerhaften Auskünften regelmäßig nicht das Erfüllungs-, sondern das negative Interesse (sog. Vertrauensschaden) ersetzt verlangen könne. Dies hat in den Fällen, in denen der Arbeitnehmer fehlerhaft über die Höhe der Betriebsrente bzw. der unverfallbaren Anwartschaft informiert worden sei, zur Folge, dass er als Schadensersatz nicht die Betriebsrente in der falsch mitgeteilten Höhe beanspruchen könne, sondern festzustellen sei, welche Versorgung der Arbeitnehmer bei richtiger Auskunft nach dem gewöhnlichen Lauf der Dinge oder nach den besonderen Umständen, insbesondere nach den getroffenen Vorkehrungen durch Abschluss einer zusätzlichen privaten Versorgung erhalten hätte, wobei ersparte Versicherungsbeiträge schadensmindernd anzurechnen seien. Vorliegend ginge es jedoch nicht darum, dass der Kläger im Hinblick auf die ihm fehlerhaft mitgeteilte Höhe der unverfallbaren Anwartschaft eine zusätzliche Eigenversorgung unterlassen habe. Es ginge darum, dass der Kläger aufgrund der Auskunft zu einem Zeitpunkt gekündigt habe, zu dem seine Betriebsrentenanwartschaft entgegen der Auskunft noch nicht unverfallbar gewesen sei. Die im Vertrauen auf die Richtigkeit der Auskunft unterlassene Disposition des Klägers, die zu Versorgungseinbußen führte, sei nicht der Abschluss einer zusätzlichen Versorgung, für die von ihm Versicherungsbeiträge zu entrichten gewesen wären. Vielmehr hätte der Kläger bei richtiger Information erst zum Ablauf der gesetzlichen Unverfallbarkeitsfrist gekündigt. Die im Vertrauen auf die Richtigkeit der Auskunft vom Kläger vorgenommene Disposition sei die „verfrühte“ Kündigung gewesen, der daraus resultierende Schaden bestünde darin, dass er keine unverfallbare Anwartschaft auf die Betriebsrentenleistungen der VO 85 erworben habe.

Ein den Umfang der Schadenersatzpflicht einschränkendes Mitverschulden des Klägers gemäß § 254 BGB liege nicht vor. Aus den dem Kläger zugänglichen gesetzlichen Regelungen der §§ 1 b Abs. 1 und 30 f Abs. 1 BetrAVG i. V. m. der tarifvertraglichen Bestimmung des § 1 Nr.1 VO 85 ergäbe zwar, dass die Ausbildungszeit bei der erforderlichen 10-jährigen Zusagedauer nicht zu berücksichtigen sei. Diese Rechtsfolge erschließe sich aber nicht unmittelbar aus dem Gesetz bzw. der VO 85, sondern erst aus einer Gesamtbetrachtung der verschiedenen, nicht zusammenhängend und in unterschiedlichen Rechtsquellen geregelten Vorschriften. Hinzu komme, dass § 17 Abs. 1 Satz 1 Hs. 2 BetrAVG ausdrücklich die Gleichstellung von Berufsausbildungsverhältnissen mit Arbeitsverhältnissen regelt, ohne ausdrücklich klarzustellen, dass dies im Hinblick auf die Unverfallbarkeitsfristen nur dann gelte, wenn dem Auszubildenden eine Versorgungszusage erteilt worden sei. Vor diesem Hintergrund hätte der Kläger keine Veranlassung gehabt, die Richtigkeit der Auskunft, die noch dazu von der Abteilung „Personal/Betriebliches Versorgungswerk“, also offenbar von einer mit dem betrieblichen Versorgungswerk befassten Fachabteilung erteilt wurde, in Zweifel zu ziehen. Der Kläger hätte eine unverfallbare Anwartschaft mit Ablauf der Unverfallbarkeitsfrist erworben, ohne hierfür Beiträge zahlen zu müssen. Er sei daher auch nicht verpflichtet gewesen, auf eigene Kosten Versorgungsverträge abzuschließen, um den von der Beklagten gegebenenfalls zu ersetzenden Versorgungsschaden zu beschränken.

Das Urteil des Arbeitsgerichts Bamberg vom 04.04.2018 ist dem Kläger am 08.05.2018 und der Beklagten am 09.05.2018 zugestellt worden. Die Berufungsschrift der Beklagten ist beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am 16.05.2018, die Berufungsbegründungsschrift am 09.07.2018 eingegangen. Die Berufungsschrift des Klägers ist beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am 07.06.2018 eingegangen, die Berufungsbegründungsschrift innerhalb der verlängerten Berufungsbegründungsfrist am 08.08.2018.

Die Beklagte vertritt die Ansicht, dass das Arbeitsgericht Bamberg der Klage zu Unrecht teilweise stattgegeben habe. Die Klage sei insgesamt unbegründet. Zwar habe das Arbeitsgericht Bamberg zu Recht festgestellt, dass keine betriebliche Rentenanwartschaft der klagenden Partei bestünde, da der Kläger bei Ausscheiden zum 31.03.2005 zwar 35 Jahre alt gewesen sei, die Zusage aber noch keine 10 Jahre Bestand gehabt hätte.

Die Versorgungsordnung sei diesbezüglich eindeutig, dass vorher bestehende Ausbildungsverhältnisse nicht zu berücksichtigen seien. Die einschlägige Zusagedauer sei somit vom Kläger nicht voll erreicht worden. Ebenfalls habe das Arbeitsgericht Bamberg zutreffenderweise eine zugunsten des Klägers abweichende vertragliche Zusage verneint. Aus dem Hinweis auf die Gewährung tariflicher Leistungen im Schreiben vom 09.11.1993 folge nicht, dass diese unabhängig vom Vorliegen ihrer tarifvertraglichen Voraussetzungen gewährt werden sollen. Anhaltspunkte dafür, dass mit dieser Formulierung eine über tarifliche Verpflichtung begründet werden sollte, seien nicht ersichtlich. Zutreffenderweise stelle das Arbeitsgericht Bamberg auch fest, dass es sich bei der Auskunft aus dem Januar 2005 nicht um ein abstraktes oder deklaratorisches Schuldanerkenntnis handelte. Der Primäranspruch auf eine betriebliche Versorgungsleistung scheitere demnach, völlig unabhängig von der Beklagten, an den gesetzlichen Voraussetzungen. Das Arbeitsgericht Bamberg habe dem Kläger jedoch genau diesen Primäranspruch über den Schadenersatzanspruch des Hilfsantrages zugesprochen. Dabei habe das Arbeitsgericht zunächst die Frage, ob durch das Auskunftsschreiben eine Pflichtverletzung im Sinne der §§ 280 Abs. 1, 241 Abs. 2 BGB begangen worden sei, zu Unrecht bejaht und darüber hinaus die Art und Höhe des Schadens rechtsfehlerhaft bestimmt.

Die insoweit beweisbelastete Klagepartei sei bereits ihrer Darlegungslast bezüglich einer Pflichtverletzung der Beklagten nicht ausreichend nachgekommen. Die Beklagte habe durch das Auskunftsschreiben keine Nebenpflicht verletzt. Das Auskunftsschreiben habe ein Standardauskunftsschreiben dargestellt, zu dem der Arbeitgeber nicht verpflichtet gewesen sei. Der Kläger habe aus einer Position der Stärke heraus die vollständige autonome Entscheidung getroffen, von sich aus zu kündigen.

In dem Auskunftsschreiben sei klar und verständlich ausgedrückt, dass das Unternehmen nach Eintritt des Versorgungsfalles gemäß Tarifvertrag über die betriebliche Versorgungsordnung vom 01.04.1985 Versorgungsleistungen zahlen werde. Darüber hinaus sei ausdrücklich darum gebeten worden, zu beachten, dass zum Bezug der betrieblichen Versorgungsleistungen alle Leistungsvoraussetzungen erfüllt sein müssten. Beide Formulierungen wiesen unmissverständlich darauf hin, dass noch weitere Bedingungen hätten erfüllt sein müssen und dieses Schreiben keine bestehenden Ansprüche festsetze. Die Aus-

kunftsschreiben werden turnusmäßig an die Arbeitnehmer versandt, was den informativen Charakter nochmals grundsätzlich unterstreiche. In keinem Fall sollte mit dieser Auskunft eine förmliche Mitteilung gemacht werden, dass eine unverfallbare Anwartschaft bestehe. Dass im Januar 2005 erstmals die unverfallbare Anwartschaft in dem Auskunftsschreiben erwähnt worden sei, sei folgerichtig, denn im Jahr 2005 hätten die Voraussetzungen für die unverfallbare Anwartschaft erfüllt werden können. In dem jahresturnusmäßigen Auskunftsschreiben sei ausdrücklich erwähnt, dass ein Anspruch auf eine Versorgungsleistung nur dann bestünde, wenn am Ende alle Anspruchsvoraussetzungen erfüllt seien. Aus der Formulierung „unverfallbaren Anwartschaft“ könne entgegen der Bewertung des Arbeitsgerichts nicht geschlossen werden, dass bereits ein unverfallbarer Anspruch bestünde. Bewusst sei der Konjunktiv verwendet worden, welcher den jeweiligen Adressaten darauf stoßen lasse, dass noch weitere Bedingungen erfüllt sein müssten, bevor ein solcher Anspruch hätte entstehen können. Darüber hinaus sei von einem vorzeitigen Ausscheiden die Rede, der unbestimmte Artikel untermauere nochmals, dass hiermit keinesfalls ein bereits konkreter Zeitpunkt ausgedrückt werde. Nach diesem Sinn und Zweck des Auskunftsschreibens hätte die klagende Partei folglich auf Grundlage dieses Auskunftsschreibens die Gelegenheit gehabt, sich mit der Beklagten über ihre zu erwartende Betriebsrente auszutauschen. Der Kläger habe hingegen durch seine autonome Kündigung zum 31.03.2005 Fakten dahingehend geschaffen, dass die gesetzlichen Voraussetzungen nicht mehr erfüllt werden konnten. Bei der Bewertung der Auskunftspflichtverletzung seien die Begleitumstände zwingend zu berücksichtigen. Als Grundsatz gelte, dass jeder Vertragspartner selbst für die Wahrnehmung seiner Interessen zu sorgen hätte. Erforderlich sei eine Abwägung der Interessen des Arbeitgebers und des versorgungsberechtigten Arbeitnehmers, wobei alle Umstände des Einzelfalles zu berücksichtigen seien. Nach ständiger Rechtsprechung sei der Arbeitgeber zunächst nicht verpflichtet, den Arbeitnehmer über die knappe Nichterfüllung der Unverfallbarkeitsfristen des § 1 b BetrAVG aufzuklären. Den Arbeitgeber treffe grundsätzlich bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages keine Mitwirkungs- noch Informationspflicht. Nur wenn der Arbeitnehmer deutlich erkennbar vor Abschluss eines Aufhebungsvertrages auf die Sicherung einer Altersversorgungsanwartschaft Wert legte, und diese Wertung einem selbständigen Verein obliege, müsse der Arbeitgeber den Arbeitnehmer wegen damit zusammenhängenden Fragen dorthin verweisen. Unterlasse der Arbeitgeber dies in zurechenbarer Weise und erwecke zugleich die Vorstellung, es bestünde eine unverfallbare Anwartschaft, so sei er



verpflichtet, den aus dem Verfall der Anwartschaft erwachsenden Schaden zu ersetzen. Für einen gesteigerten Informationsbedarf des Arbeitnehmers sei somit die Kenntnis des Arbeitgebers Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer besonderen Wert auf die unverfallbare Anwartschaft lege und dies relevant für sein Handeln sei. Bei Ausfertigung des Informationsschreibens im Januar 2005 habe die Beklagte jedoch nichts von einem etwaigen Ausscheiden des Klägers gewusst.

Nehme man eine Pflichtverletzung an, so habe das Arbeitsgericht Bamberg die Art und Höhe des Schadens rechtsfehlerhaft bestimmt. Das Arbeitsgericht Bamberg habe verkannt, dass es vorliegend um Schadenersatz neben der Leistung ginge, bei welchem grundsätzlich gerade nicht das Erfüllungsinteresse geschützt sei, sondern das Vertrauensinteresse. Das Erfüllungsinteresse scheitere vorliegend aufgrund einer gesetzlichen Stichtagsregelung, welche aufgrund der eigenverantwortlichen Kündigung der klagenden Partei nicht mehr erreicht werden könne und nicht aufgrund einer Pflichtverletzung der Beklagten. Dieses Erfüllungsinteresse dürfe aus diesem Grund keinesfalls im Rahmen der Bestimmung des kausalen und zurechenbaren Schadens Berücksichtigung finden. Die vorliegend im Raum stehende Auskunftspflichtverletzung sei lediglich ein vorgelagertes Ereignis. Sie könne ausschließlich schadensrechtliche „Weiche“ für den hypothetischen Kausalverlauf sein, der als geschütztes Interesse das Vertrauensinteresse berücksichtige. Aufgrund des Schutzzweckes sei ausgeschlossen, die klagende Partei einfach so zu stellen, als habe sie nicht gekündigt und eine unverfallbare Anwartschaft erworben. Hypothetisch sei anknüpfend an die Eigenkündigung und die dadurch nicht bestehende unverfallbare Anwartschaft zu fragen, ob und welche Dispositionen die klagende Partei getroffen hätte, wenn sie gewusst hätte, dass ihre Eigenkündigung zum Verlust der unverfallbaren Anwartschaft geführt hätte. Ansprüche könnten folglich nur bestehen, sofern der Versorgungsberechtigte im Vertrauen auf die Richtigkeit des Auskunftsschreibens Vermögensdispositionen getroffen oder zu treffen unterlassen habe, die er auch für die Zukunft nicht mehr oder nur unter unzumutbaren Nachteilen rückgängig machen bzw. nachholen könne. Nehme man nun also eine Pflichtverletzung im Sinne einer Auskunftspflichtverletzung an, durch die das Vertrauen erweckt worden sein könnte, dass bereits eine gewisse Altersversorgung bestünde, so käme eben ein Schaden in Betracht, der sich aus der Gewinnchance/Zinsen der damals abgeschlossenen privaten Altersvorsorge ergeben hätte, denn ein verletztes Vertrauen auf die unverfallbare Anwartschaft selbst sei eben nicht der

Beklagten anzulasten, sondern vielmehr vom Gesetz vorgesehene Folge, wenn die Voraussetzungen nicht erfüllt seien. Zur Vermögensdisposition hat der Kläger jedoch nicht in ausreichender Weise vorgetragen.

Die Beklagte beantragt daher:

1. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Bamberg vom 04. April 2018, Az.: 2 Ca 732/17, abgeändert und die Klage abgewiesen.
2. Die Berufung der klagenden Partei wird zurückgewiesen.

Der Kläger beantragt:

1. Unter Abänderung des am 04.04.2018 verkündeten Urteils des Arbeitsgerichts Bamberg, Az.: 2 Ca 732/17 wird festgestellt, dass der Kläger gegenüber der Beklagten eine unverfallbare Anwartschaft auf die in der Versorgungsordnung vom 01.04.1985 vorgesehenen Leistungen der betrieblichen Altersversorgung unter Berücksichtigung einer anrechnungsfähigen Dienstzeit vom 01.01.1994 bis 31.03.2005 erworben hat.
2. Die Berufung der Beklagten wird zurückgewiesen.
3. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

Der Kläger vertritt die Ansicht, dass das Arbeitsgericht rechtsirrig und fehlerhaft davon ausgegangen sei, dass eine Versorgungszusage zum 31.05.2005 noch nicht 10 Jahre bestanden hätte. Im Ausbildungsvertrag vom 09.11.1993 sei unter der Überschrift „Vergütung“ ausdrücklich die Gewährung der betrieblichen und tariflichen Leistungen vereinbart worden. Dabei habe es sich nicht lediglich um einen Hinweis auf die Gewährung der tariflichen Leistungen gehandelt. Tatsächlich habe es sich um eine vertragliche Vereinbarung und somit letztlich um eine vertragliche Zusage der tariflichen Leistungen gehandelt. Die Gewährung der tariflichen Leistungen, somit auch die Versorgungszusage, die laut Tarifvertrag für Auszubildende nicht gelte, hätte überhaupt nur dann Sinn gemacht, wenn die Versorgungszusage entgegen des Geltungsbereichs des Tarifvertrages auch dem Auszubildenden erteilt hätte werden sollen. Sofern der Ausbildungsvertrag tarifliche Leistungen für Auszubildende gewähre, der Tarifvertrag tarifliche Leistungen für Auszubildende hingegen nicht, hätte das Arbeitsgericht prüfen müssen, welche Regelung für den Kläger

günstiger sei. Diese Prüfung sei vom Arbeitsgericht fehlerhaft nicht vorgenommen worden. Hätte das Arbeitsgericht geprüft, welche Regelung für den Kläger günstiger sei, wäre das Arbeitsgericht zu dem Ergebnis gekommen, dass die Regelungen im Ausbildungsvertrag günstiger und damit vorrangig wirksam seien und aufgrund dessen eine Versorgungszusage bereits zum 01.01.2004 erteilt worden sei. Das Arbeitsgericht sei auch unzutreffend davon ausgegangen, dass keine Anhaltspunkte dafür bestünden, dass die Rechtsvorgängerin der Beklagten mit dieser Formulierung eine übertarifliche Verpflichtung begründen wollte. Entsprechende Anhaltspunkte würden sich vielmehr bereits aus den beiden vorgelegten Auskunftsschreiben der Beklagten ergeben. Bezeichnenderweise habe die Rechtsvorgängerin der Beklagten dem Kläger mit Auskunftsschreiben aus Januar 2005 betreffend den „Stand 2004“ einen unverfallbaren Rentenanspruch bei vorzeitigem Ausscheiden bestätigt. Das Bestehen der unverfallbaren Anwartschaft sei deshalb auch von dem Vorgesetzten des Klägers auf dessen Nachfrage hin bestätigt worden. Lediglich die Beklagte will Jahrzehnte später nicht mehr an der Vereinbarung der Rechtsvorgängerin festhalten.

Die Berufung der Beklagten sei in jedem Fall zurückzuweisen, da, selbst wenn man wie das Arbeitsgericht davon ausginge, dass der Hauptantrag unbegründet sei, jedenfalls der Hilfsantrag begründet sei. Bei der Auskunft aus dem Januar 2005 habe es sich nicht um ein reines Informationsschreiben gehandelt. Soweit die Beklagte bemängelt, die Auskunft sei nicht verlangt worden, so sei dies unerheblich. Die Beklagte möge zwar ohne entsprechende Aufforderung nicht zur Auskunft verpflichtet gewesen sein, wenn die Beklagte aber dennoch Auskunft erteile, so müsse diese selbstverständlich richtig sein. Die Beklagte habe ihre Rücksichtnahme- und Fürsorgepflicht verletzt, wenn sie Arbeitnehmern vermeintlich unrichtige Auskünfte erteile, die, weil Arbeitnehmer auf diese vertrauen, diesen Arbeitnehmern finanziellen Schaden zufügen. Wer Auskunft über Ansprüche im Falle eines vorzeitigen Ausscheidens erteile, müsse auch mit einem vorzeitigen Ausscheiden rechnen. Es habe sich auch nicht um ein standardmäßiges Auskunftsschreiben gehandelt, vielmehr sei dieses Schreiben aktualisiert und bearbeitet. Zweck des Schreibens aus Januar 2005 könne nur gewesen sein, dem Kläger Auskunft über den Stand seiner Ansprüche bzw. Anwartschaften zu der Betriebsrente zu erteilen. Der damalige Vorgesetzte des Klägers, Herr E., habe in einem Gespräch im März 2005 zugesichert, dass die Aus-

kunft aus Januar 2005 zutreffend sei und der Kläger die Voraussetzungen für eine entsprechende unverfallbare Anwartschaft bereits erfüllt habe. Das Bestreiten der Beklagten, der Kläger hätte mit seiner Kündigung nicht noch einige Monate zugewartet, wenn ihm mitgeteilt worden wäre, dass die Versorgungszusage erst am 01.06.2005 10 Jahre Bestand hätte, sei vollkommen lebensfremd. Dies insbesondere unter dem Gesichtspunkt, dass die Zusammenarbeit zwischen dem Kläger und der Rechtsvorgängerin der Beklagten auch nach der Kündigung, lediglich seitens des Klägers nicht mehr als Arbeitnehmer, sondern als selbständiger Versicherungsvertreter, fortgesetzt worden sei.

Zutreffend habe das Arbeitsgericht Bamberg die Auffassung vertreten, die Arbeitgeberseite habe eine Pflichtverletzung im Sinne der §§ 280 Abs. 1 i. V. m. 241 Abs. 2 BGB begangen. Der Arbeitgeber habe vorliegend eine unrichtige Auskunft erteilt. Am Ergebnis änderten weder die Frage, ob ein „Standardauskunftsschreiben“ oder ein „Auskunftsschreiben“ vorliege, noch die Begleitumstände, in die das Auskunftsschreiben nach Auffassung der Beklagten eingeordnet werden solle, etwas an dem Anspruch des Klägers zumindest auf Schadensersatz. Unzutreffend sei auch, dass der Kläger ohne weitere Kommunikation mit der Beklagten gekündigt hätte. Zum einen sei sowohl die Kündigung als auch die weitere Zusammenarbeit nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Rechtsvorgängerin der Beklagten abgesprochen gewesen, auch wenn hierfür von beiden Seiten kein genauer Zeitpunkt vorgegeben worden sei. Zum anderen habe der Kläger sogar vor der Kündigung noch das Gespräch mit seinem Vorgesetzten, dem Bezirksdirektor E., gesucht. Entgegen der Ansicht der Beklagten sei in dem Auskunftsschreiben weder klar und verständlich ausgedrückt worden, dass das Unternehmen nach Eintritt des Versorgungsfalles gemäß VO 85 Versorgungsleistungen zahlen werde noch darüber hinaus ausdrücklich darauf hingewiesen worden, dass zum Bezug der betrieblichen Versorgungsleistungen alle Leistungsvoraussetzungen erfüllt sein müssten. Die von der Beklagten zitierten Formulierungen aus dem oberen Teil des Auskunftsschreibens haben sich offensichtlich nur auf die Höhe der Rente bezogen. Die Leistungsvoraussetzungen haben sich ausdrücklich auf den Bezug der betrieblichen Versorgungsleistungen bezogen. Als Beispiel für die Leistungsvoraussetzungen seien deshalb auch die Bewilligung der Vollrente durch den gesetzlichen Rentenversicherungsträger und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus diesem Grund genannt worden. Beide Formulierungen haben sich

offensichtlich nicht auf den „unverfallbaren Rentenanspruch“ bezogen, welcher nach einem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Unternehmen zum 65. Lebensjahr fällig werden würde. Dies werde bereits dadurch belegt, dass Bewilligung der Vollrente durch den gesetzlichen Rentenversicherungsträger und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus diesem Grund keine Voraussetzungen für das Entstehen einer unverfallbaren Anwartschaft bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Unternehmen seien. Ins Leere ginge auch die Argumentation der Beklagten, es sei folgerichtig, dass im Januar 2005 erstmals die unverfallbare Anwartschaft in dem Auskunftsschreiben erwähnt worden sei, da im Jahr 2005 die Voraussetzungen für eine unverfallbare Anwartschaft hätten erfüllt werden können. Die Beklagte verkenne hierbei, dass das Auskunftsschreiben aus Januar 2005 ausdrücklich den Stand 2004 wiedergegeben haben. Ebenfalls versucht die Beklagte unzutreffend darzulegen, dass aus der Formulierung betreffend die unverfallbare Anwartschaft im Auskunftsschreiben aus Januar 2005 nicht hervorginge, dass bereits ein unverfallbarer Anspruch bestanden habe, da im Auskunftsschreiben der Konjunktiv verwendet worden sei. Der Konjunktiv „würde“ sei nämlich offensichtlich nur deshalb verwendet, da zum Zeitpunkt des Auskunftsschreibens die dort genannte Bedingung, das vorzeitige Ausscheiden aus dem Unternehmen, noch nicht erfüllt gewesen sei. Hinsichtlich der Höhe des unverfallbaren Rentenanspruchs sei nämlich bezeichnenderweise der Indikativ „beträgt“ verwendet worden. Unzutreffend sei daher die lebensfremde Auffassung der Beklagten, der Adressat und Leser würde beim Lesen dieser Formulierung davon ausgehen müssen, dass die Bedingungen aus der VO 85 erfüllt sein müssten und nicht lediglich, dass die dort ausdrücklich und einzig genannte Bedingung, nämlich das vorzeitige Ausscheiden aus dem Unternehmen, erfüllt sein müsse. Der Kläger sei zum Zeitpunkt des Auskunftsschreibens noch kein ausgeschiedener Arbeitnehmer gewesen. Sinn und Zweck des Auskunftsschreibens sei es deshalb auch nicht gewesen, sich über die zu erwartende Betriebsrente auszutauschen. Vorliegend ginge es nicht darum, dass ein Arbeitgeber über Fristen oder Pflichten nicht aufgeklärt habe, somit eine bloße Untätigkeit des Arbeitgebers, sondern, dass ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer aktiv unrichtige Auskunft erteilt habe, auf die der Arbeitnehmer, nach nochmaliger Nachfrage bei seinem Vorgesetzten, vertraut habe. Lediglich im Rahmen der Prüfung, ob eine Hinweispflicht für den Arbeitgeber zur Vermeidung von Rechtsnachteilen des Arbeitnehmers bestünde, seien nach der Rechtsprechung des BAG die besonderen Umstände des Einzelfalles zu berücksichtigen und eine Interessenabwägung vorzunehmen. Vorliegend habe der Arbeitgeber jedoch

eine falsche Auskunft erteilt, so dass es auf besondere Umstände des Einzelfalles und eine Interessenabwägung nicht ankäme.

Das Arbeitsgericht habe in seiner Entscheidung auch berücksichtigt, dass nicht das Erfüllungsinteresse, sondern das Vertrauensinteresse bei fehlerhaft erteilter Auskunft geschützt sei. Gemäß § 249 BGB sei der Kläger so zu stellen, wie er bei ordnungsgemäßer Auskunftserteilung gestanden hätte. In diesem Fall hätte der Kläger nicht vorzeitig, sondern erst nach Ablauf der gesetzlichen Unverfallbarkeitsfrist gekündigt und die unverfallbare Anwartschaft wäre zugunsten des Klägers entstanden. Die Beklagte habe im Rahmen der Haftung für den Vertrauensschaden denjenigen Schaden zu ersetzen, der dem Kläger dadurch entstanden sei, dass er auf die Richtigkeit der Auskunft vertraut habe. Der Kläger habe vorliegend zum Zeitpunkt der Kündigung aufgrund der Auskunft geglaubt, es bestünde bereits eine unverfallbare Anwartschaft und habe deshalb bereits zum 31.03.2005 gekündigt, statt noch den Ablauf der gesetzlichen Unverfallbarkeitsfrist abzuwarten. Die falsche Auskunft der Arbeitgeber sei somit ursächlich für die vorzeitige Kündigung. Der sogenannte Vertrauensschaden entspreche daher vorliegend ohnehin dem Erfüllungsinteresse, so dass die Ausführungen der Beklagten zur Differenzierung zwischen negativem Interesse und Erfüllungsinteresse nicht entscheidungserheblich seien. Der zum Ersatz verpflichtende Umstand sei vorliegend die falsche Auskunft der Beklagten und nicht das Nichterreichen des Ablaufs der gesetzlichen Unverfallbarkeitsfrist als Stichtag. Relevant sei insoweit alleine, dass die Pflichtverletzung der Arbeitgeberin ursächlich gewesen sei für die Kündigung des Klägers vor Ablauf der gesetzlichen Unverfallbarkeitsfrist. Abzustellen sei auch nicht erst darauf, welche Disposition der Kläger getroffen hätte, wenn er gewusst hätte, dass die Eigenkündigung bereits zum Verlust der unverfallbaren Anwartschaft geführt hätte, sondern, welche Disposition der Kläger im Vertrauen auf die Richtigkeit der von der Arbeitgeberin erteilten Auskunft getroffen hätte. Der Kläger habe im Vertrauen auf die Richtigkeit der erteilten Auskunft zu früh gekündigt. Der daraus resultierende Schaden bestünde darin, dass der Kläger keine unverfallbare Anwartschaft auf die Betriebsrentenleistungen der VO 85 erworben habe. Der Schaden bestünde eben gerade nicht nur in der Gewinnchance/Zinsen einer damals abgeschlossenen privaten Altersvorsorge. Die Beklagte verkenne, dass selbst wenn man, wie die Beklagte lediglich vom Ersatz des Vertrauensschadens ausginge, dieser durchaus die Höhe des Erfüllungsinteresses erreichen könne.

Die Beklagte erwiderte hierauf, dass bei einer tarifvertraglichen Bezugnahmeklausel in einem Arbeitsvertrag selbstverständlich nur die Regelungen des Tarifvertrages mit der Konsequenz Anwendung fänden, dass auch dessen Bedingungen erfüllt sein müssten, um subjektive Rechte aus ihm ableiten zu können. Eine solche Klausel habe auch einen eigenen Sinn und Zweck, da ansonsten ein Tarifvertrag bei fehlender Organisation des Arbeitnehmers oder fehlender Allgemeinverbindlichkeitserklärung keine Anwendung finden würde. Da die Voraussetzungen des in Bezug genommenen Tarifvertrages eben nicht vorgelegen haben, seien auch die Ausführungen bezüglich des Günstigkeitsprinzips nicht nachvollziehbar. Aus dem Hinweis auf die Gewährung der tariflichen Leistungen folge somit nicht, dass diese unabhängig vom Vorliegen ihrer tarifvertraglichen Voraussetzungen gewährt werden sollten. Nach Sinn und Zweck des Auskunftsschreibens hätte der Kläger auf Grundlage dieses Auskunftsschreibens die Gelegenheit gehabt, sich mit der Beklagten über ihre zu erwartende Betriebsrente auszutauschen. Ohne diese Gelegenheit wahrzunehmen habe der Kläger hingegen durch seine autonome Kündigung zum 31.03.2005 Fakten dahingehend geschaffen, dass die gesetzlichen Voraussetzungen für eine unverfallbare Anwartschaft nicht mehr erfüllt hätten werden können. Eine Eigenkündigung auszusprechen habe stets weitreichende Rechtsfolgen. So müsse im Vorfeld einer solchen einseitigen Willenserklärung selbständig eine sorgfältige Überprüfung der Gegebenheiten durchgeführt werden. Das vorschnelle Handeln mit der Eigenkündigung müsse sich der Kläger auch im Rahmen der Prüfung einer Pflichtverletzung für einen Schadenersatzanspruch entgegenhalten lassen. Es müsse bestritten werden, dass der Kläger sich mit seinem Vorgesetzten, Herrn E., vor Ausspruch der Eigenkündigung ausgetauscht habe und dieser das Vorliegen einer unverfallbaren Anwartschaft bestätigt habe. Eine solche bestätigende Aussage des Herrn E. könne jedoch, auch nicht in Kombination mit dem Auskunftsschreiben, eine Pflichtverletzung der Arbeitgeberin begründen. Eine entsprechende betriebsrentenrechtliche Aussage des Herrn E. hätte sich die Beklagte nicht zurechnen zu lassen. Es sei tatsächlich nicht nachvollziehbar, warum sich der Kläger nicht an die bei der Beklagten existierenden und aus dem Auskunftsschreiben hervorgehenden Experten gewandt habe, bevor er eine solch weitreichende autonome Entscheidung der Eigenkündigung getroffen habe. Diese Umstände ließen sogar eher darauf schließen, dass eine unverfallbare Anwartschaft nie Entscheidungskriterium im Entscheidungsprozess der klagenden Partei gewesen sei. Herr E. sei in diesen Kontext auch nicht Erfüllungsgehilfe der

Beklagten gewesen. Bei der Auskunft über eine betriebliche Altersvorsorge handele es sich nicht um eine Thematik, welche zur Funktion eines normalen Vorgesetzten gehöre. Es bestünde kein ausreichender innerer sachlicher Zusammenhang zwischen der Funktion als Vorgesetzter und der Betriebsrentenauskunft. Diese hochkomplexe Thematik sei kein Teil der Weisungsbefugnis und der Personalverantwortung von Vorgesetzten. Die seitens des Klägers vorgetragene Auskunft des Herrn E. sei folglich der Beklagten nicht gemäß § 278 BGB zuzurechnen.

Hierauf erwiderte der Kläger, dass gerade aufgrund der Klausel in der Versorgungsordnung, die Auszubildende grundsätzlich aus dem Geltungsbereich der Versorgungsordnung herausnimmt, die streitgegenständliche Vereinbarung im Ausbildungsvertrag erforderlich gewesen sei. Wären Auszubildende bereits nach § 1 VO 85 vom Geltungsbereich der Versorgungsordnung erfasst worden, wäre die streitgegenständliche Vereinbarung im Ausbildungsvertrag nicht erforderlich gewesen. Eine Bezugnahme in einem Ausbildungsvertrag auf betriebliche bzw. tarifliche Leistungen, die für Auszubildende nicht gelten sollen, würde keinen Sinn machen. Die Regelung könne daher sinnvollerweise nur dahingehend verstanden werden, dass die Versorgungsordnung entgegen des Wortlautes ihres § 1 auch im Ausbildungsverhältnis des Klägers gelten sollte. Das Auskunftsschreiben hätte auch nicht alleine dazu gedient, Meinungsverschiedenheiten über Berechnungsgrundlagen aufzudecken und den ausgeschiedenen Arbeitnehmern Gelegenheit zu geben, derartige Streitigkeiten noch vor Eintritt des Versorgungsfalles durch eine Klage auf Feststellung des Inhalts und der Höhe der Versorgungsanwartschaft zu bereinigen. Zum Zeitpunkt des Auskunftsschreibens habe es zwischen den Parteien überhaupt keine Meinungsverschiedenheiten über Berechnungsgrundlagen gegeben. Der Kläger habe auch bei seiner Eigenkündigung nicht vorschnell gehandelt. Im Rahmen der Kündigung habe der Kläger alle relevanten Themen, so auch die betriebliche Altersversorgung, mit seinem Vorgesetzten besprochen. Weder der Vorgesetzte des Klägers im Rahmen dieses Gesprächs im März 2005 noch die Rechtsvorgängerin der Beklagten hätten im Zeitraum zwischen Auskunftsschreiben und Eigenkündigung des Klägers die unzutreffende Auskunft berichtet. Bei dem Vorgesetzten des Klägers habe es sich auch um einen Erfüllungsgehilfen im Sinne des § 278 BGB gehandelt. Sofern die Beklagte nicht damit einverstanden gewesen sei, dass sich Vorgesetzte mit derartigen Themen befassen, möge dies die Be-



klagte im Rahmen ihrer Betriebsorganisation klären. Der Kläger habe auch keinerlei Anlass gehabt, die Richtigkeit der Auskunft der Fachabteilung in Zweifel zu ziehen. Er konnte auf die Richtigkeit der Auskunft der entsprechenden Fachabteilung vertrauen. Eine weitere Nachfrage bei der Abteilung Personal/Betriebliches Versorgungswerk sei nicht erforderlich gewesen. Lebensfremd sei, dass eine unverfallbare Anwartschaft nie Entscheidungskriterium im Entscheidungsprozess des Klägers gewesen sei.

In der mündlichen Verhandlung musste der Kläger auf Frage des Gerichtes einräumen, dass bei Abschluss des Ausbildungsvertrages explizit von einer Pensionszusage auch für dieses Ausbildungsverhältnis nicht gesprochen worden sei.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe:**

#### **A.**

Die Berufungen beider Parteien sind zulässig. Sie sind form- und fristgerecht eingelegt und auch begründet worden (§§ 66 Abs. 1 Satz 1, 64 Abs. 6 ArbGG i. V m. §§ 519, 520 ZPO).

#### **B.**

Die Berufungen haben in der Sache jedoch keinen Erfolg.

Das Erstgericht hat völlig zu Recht dem Hilfsantrag stattgegeben. Es kann insoweit vollumfänglich auf die äußerst sorgfältigen, überaus umfassenden und rechtlich völlig zutreffenden Ausführungen in den Entscheidungsgründen des Erstgerichts verwiesen werden.

Im Hinblick auf das Berufungsvorbringen, das jedoch überwiegend die bereits erstinstanzlich vorgebrachten Argumente aufgreift, sieht sich das Berufungsgericht noch zu folgenden ergänzenden Ausführungen veranlasst.

- I. Die Berufung des Klägers gegen die Abweisung des Hauptantrags ist unbegründet, da ihm ein Anspruch aus dem Tarifvertrag VO 85 nicht zusteht. Er erfüllt bei seinem Ausscheiden zum 31.03.2005 nicht die für den Erwerb einer unverfallbaren Anwartschaft erforderliche Voraussetzung einer 10-jährigen Pensionszusage bzw. einer 12-jährigen Betriebszugehörigkeit.
  - a) Der vom Arbeitgeber formulierte Ausbildungsvertrag aus dem Jahr 1993 unterfällt nicht dem Regime der Auslegung nach Maßgabe der §§ 305 ff. BGB. Nach den allgemeinen Auslegungsgrundsätzen der §§ 133, 157 BGB ist nach Ermittlung von Wortsinn und unter Einbeziehung der dem objektiven Erklärungsempfänger bekannten und jedenfalls erkennbaren wesentlichen Begleitumständen, bezogen auf den Zeitpunkt des Vertragsabschlusses, wie etwa Entstehungsgeschichte des Vertrages, Parteigebräuche etc. und unter Berücksichtigung von Treu und Glauben maßgeblich vor allem auf Zweck und Interessenlage des auslegungsbedürftigen Rechtsgeschäfts abzustellen.

Nach Auffassung des Landesarbeitsgerichtes handelt es sich bei der vertraglichen Formulierung unter „Vergütung“, dass die „betrieblichen und tariflichen Leistungen gewährt werden“ um eine allgemeine Bezugnahmeklausel. Der Kläger soll grundsätzlich – unabhängig von einer Mitgliedschaft bei der tarifschließenden Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen – vergütungsrechtlich so gestellt werden, wie die an diese Tarifverträge gebundenen Arbeitnehmer. Die bei der Beklagten geltenden Tarifverträge finden somit unabhängig von einer Gewerkschaftsmemberschaft auf den Kläger Anwendung. Der Kläger kann die tariflich gewährten Leistungen neben seiner Festvergütung beanspruchen, sofern er die Anspruchsvoraussetzungen hierfür erfüllt. In Betracht kämen insoweit z.B. Leistungen, die Vergütungscharakter besitzen wie vermögenswirksame Leistungen, Urlaubsgeld oder Weihnachtsgeld, sofern diese Tarifverträge eine Leistung auch während des

Ausbildungsverhältnisses vorsehen. Es handelt sich somit offensichtlich um tarifliche Leistungen, die zusätzlich zum Festgehalt monatlich oder jährlich als Synallagma für die erbrachte Arbeit gewährt werden. Leistungen aus einer Pensionszusage werden nicht als Vergütung für die geleistete Arbeit gewährt, sondern im Versorgungsfall aus Anlass der Tätigkeit für einen Arbeitgeber für geleistete Betriebs-treue, die über eine längere Zeit erbracht werden muss. Das Ruhegeld steht nicht in unmittelbarer Beziehung zur eigentlichen Arbeitsleistung (BAG, Beschluss v. 12.06.1975, 3 ABR 13/74, in juris recherchiert).

Aus dieser Formulierung kann somit keinesfalls entnommen werden, dass eine übertarifliche Verpflichtung begründet werden sollte, insbesondere dass dem Kläger eine Pensionszusage im Sinne des Tarifvertrages VO 85 auch während der Ausbildungszeit erteilt werden sollte. Der Kläger musste auf Frage des Berufungsgerichtes auch vielmehr einräumen, dass über eine Pensionszusage gerade nicht gesprochen wurde.

Die Auskunft aus dem Jahr 2005, die rechtsfehlerhaft von einer unverfallbaren Anwartschaft bereits im Januar 2005 ausging, kann nicht zur Auslegung der vertraglichen Regelung im Sinne des Klägers herangezogen werden. Bezogen auf den Zeitpunkt des Vertragsabschlusses ergeben sich keine Anhaltspunkte dafür, dass von der Beklagten eine Pensionszusage auch für das Ausbildungsverhältnis erteilt werden sollte.

- b) Zu Recht hat das Erstgericht das Auskunftsschreiben auch nicht als konstitutives Schuldanerkenntnis angesehen. Ein selbständiger Verpflichtungswille zur Begründung einer vom zugrundeliegenden Rechtsverhältnis unabhängigen selbständigen Verpflichtung ist aus diesem Schreiben in keinster Weise zu entnehmen. Ebenso wenig liegt ein deklaratorisches Schuldanerkenntnis vor. Ein solches Schuldanerkenntnis setzt voraus, dass die Vertragsparteien das Schuldverhältnis ganz oder teilweise dem Streit oder der Ungewissheit der Parteien entziehen wollen und sich dahingehend einigten (BAG, Urteil v. 22.07.2010, 8 AZR 144/09, in juris recherchiert). Es bestand jedoch zum Zeitpunkt der Auskunft im Januar 2005 gerade insoweit kein Streit oder eine Ungewissheit zwischen den Parteien, die mit diesem

Schreiben geklärt werden sollte. Vielmehr war die Frage der betrieblichen Altersversorgung bis zu diesem Auskunftsschreiben kein Thema zwischen den Parteien.

Der vom Kläger gegen das Erstgericht erhobene Vorwurf, dass dieses unterlassen hätte, zu überprüfen, welche Regelungen für den Kläger günstiger wären, kann nicht nachvollzogen werden. Das Günstigkeitsprinzip des § 4 Abs. 3 TVG ist vorliegend in keinsten Weise betroffen. Vielmehr liegt gerade eine im Verhältnis zum Tarifvertrag für den Kläger günstigere vertragliche Vereinbarung nicht vor.

II. Die Berufung der Beklagten ist unbegründet. Das Erstgericht hat zutreffend entschieden, dass dem Kläger aufgrund der falschen Auskunft im Schreiben vom Januar 2005 ein Schadenersatzanspruch zusteht und zwar dergestalt, dass er so zu stellen ist, als ob er das Arbeitsverhältnis nicht vorzeitig vor Ablauf der erforderlichen 10-jährigen Dauer der Pensionszusage beendet hätte.

1. Zu Recht weist das Erstgericht darauf hin, dass eine unrichtige Auskunft eine Pflichtverletzung darstellt, die gemäß § 280 Abs. 1 BGB zu einem Schadenersatzanspruch führen kann (BAG, Urteil v. 12.11.1984, 3 AZR 255/84, in juris recherchiert) und zwar unabhängig davon, ob der Arbeitgeber zu der Auskunft verpflichtet gewesen wäre. Auch wenn der Arbeitgeber freiwillig und ohne Aufforderung des Arbeitnehmers eine Auskunft erteilt, so hat diese vollständig und zutreffend zu sein (BAG, Urteil v. 03.07.1990, 3 AZR 382/89, in juris recherchiert). Entgegen der Ansicht des Klägers liegt jedoch keine Mitteilung nach Nummer 8.3 der VO 85 vor. Diese Mitteilungspflicht über eine unverfallbare Anwartschaft setzt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Zeitpunkt der Mitteilung voraus.

Das Erstgericht geht zu Recht davon aus, dass der Kläger nach dem Inhalt des Auskunftsschreibens davon ausgehen konnte, dass ihm bereits im Januar 2005 eine unverfallbare Anwartschaft auf Betriebsrente zustand. Weitere Schritte des Klägers, diese Auskunft zu hinterfragen und sich noch einmal bei der Beklagten insoweit zu versichern, waren auch nach Auffassung des LAG nicht erforderlich.

- a) Es liegt – entgegen der Ansicht der Beklagten – gerade nicht der Fall vor, dass dem Kläger vorgeworfen werden müsste, sich vor der Eigenkündigung über die rechtlichen Folgen dieses Schrittes keine Klarheit verschafft zu haben bzw. dass der Vorwurf im Raum stünde, dass die Beklagte den Kläger auf die knappe Nichterfüllung der Unverfallbarkeitsfristen hätte hinweisen müssen. Eine derartige Hinweispflicht besteht – wie die Beklagte zu Recht hinweist – nach höchstrichterlicher Rechtsprechung nicht (BAG, Urteil v. 15.10.2013, 3 AZR 10/12, in juris recherchiert).

Das Auskunftsschreiben der Beklagten gab in keinster Weise Anlass dazu, die Auskunft nicht als vollständig, richtig und damit verbindlich anzusehen. Das Schreiben enthält keinerlei Hinweise darauf, dass es sich lediglich um ein Diskussionspapier handle bzw. dieses nur den Sinn und Zweck hätte, Meinungsverschiedenheiten über Berechnungsgrundlagen frühzeitig aufzudecken. Es handelt sich nach dem eindeutigen Wortlaut um eine Auskunft über die betriebliche Rentenanwartschaft.

- b) Wie das Erstgericht völlig zutreffend ausführt, entlastet der Einwand, es handle sich bei dem Auskunftsschreiben um eine standardisierte Serviceleistung, die turnusmäßig an die Arbeitnehmer versandt werde, die Beklagte nicht. Insoweit liegt auch nach Auffassung des LAG bereits ein reines standardisiertes Schreiben gerade nicht vor. Das Schreiben ist vielmehr sehr wohl individualisiert, als es sich an den Kläger persönlich richtet und konkrete Angaben zur Höhe dessen unverfallbarer Anwartschaft enthält und somit allein den Kläger betreffende Besonderheiten berücksichtigt. Es liegt darin gerade keine allgemeine Auskunft über die bei der Beklagten geltenden Regularien hinsichtlich möglicher Rentenansprüche.

Darüber hinaus ist auf die Unterschiede im Auskunftsschreiben vom Januar 2004 und dem Auskunftsschreiben vom Januar 2005 hinzuweisen. Im ersten Schreiben ist von einer unverfallbaren Anwartschaft nicht die Rede, das heißt, aus den beiden Auskunftsschreiben ist ersichtlich, dass Veränderungen der konkret beim Kläger gegebenen Umstände berücksichtigt wurden.

Auch wenn für die Beklagte gegebenenfalls zum Zeitpunkt der Auskunftserteilung nicht ersichtlich gewesen war, dass der Kläger geplant hatte, sein Anstellungsverhältnis zu beenden und somit davon ausgegangen ist, dass die Voraussetzungen für die Unverfallbarkeit der Anwartschaft tatsächlich im Laufe des Jahres 2005 eintreten werden, ändert dies nichts an der Tatsache, dass die Auskunft über die unverfallbare Anwartschaft zu ihrer Richtigkeit voraussetzt, dass das Arbeitsverhältnis jedenfalls bis 31.05.2005 bestehen muss. Vielmehr wird dagegen ausdrücklich auf den Stand 2004 hingewiesen und darauf, dass für die Berechnung der Rentenanswartschaft die heute (Januar 2005) bekannten Daten berücksichtigt wurden. Im Januar 2005 konnte aber gerade nicht davon ausgegangen werden, dass das Arbeitsverhältnis jedenfalls noch bis 31.05.2005 bestehen werde.

Der Kläger hat auch nicht völlig autonom die Entscheidung getroffen, von sich aus zu kündigen. Vielmehr erfolgte die Eigenkündigung des Klägers jedenfalls nach Absprache mit dem Bezirksdirektor E., dass nämlich zukünftig eine weitere Zusammenarbeit mit dem Kläger auf selbständiger Basis vorgesehen war. Herr E. hat insoweit ohne Zweifel als direkter Vorgesetzter und Bezirksdirektor im Rahmen dieser Sondierungsgespräche als Erfüllungsgelhilfe der Arbeitgeberin gehandelt. Die Möglichkeit einer zukünftigen Tätigkeit nunmehr als selbständiger Versicherungsvertreter für die Arbeitgeberseite war von Herrn E. bestätigt worden. Dies war Grundlage für die Entscheidung des Klägers zur Eigenkündigung.

Darüber hinaus müssen auch Auskünfte in standardisierten Schreiben an die Arbeitnehmer vollständig und richtig sein.

- c) Entgegen der Ansicht der Beklagten konnte der Kläger mit dem Auskunftsschreiben sehr wohl davon ausgehen, dass er jedenfalls zum Zeitpunkt Januar 2005 bereits eine unverfallbare Anwartschaft erworben hatte. Wie das Erstgericht völlig zutreffend darstellt, ergibt sich aus dem Hinweis, dass das Unternehmen nach Eintritt des Versorgungsfalles gemäß Tarifvertrag über

die betriebliche Versorgungsordnung vom 01.04.1985 Versorgungsleistungen zahlen werde und der Bitte zu beachten, „dass zum Bezug der betrieblichen Versorgungsleistungen alle Leistungsvoraussetzungen erfüllt sein müssen“, nichts Abweichendes.

Diese Einschränkungen betreffen gerade den Bezug betrieblicher Versorgungsleistungen und weisen insbesondere auf die Voraussetzung der Bewilligung einer Vollrente durch den gesetzlichen Rentenversicherungsträger hin. Nach allgemeinen Hinweisen zur Rente nach Eintritt des Versorgungsfalles erfolgt in einem eigenen Absatz und durch Fettdruck optisch hervorgehoben der Hinweis, dass die Höhe des unverfallbaren Rentenanspruchs, welcher nach einem Ausscheiden aus dem Unternehmen zum 65. Lebensjahr fällig werden würde, nach Vollendung des 65. Lebensjahres 555,45 € beträgt.

Hinsichtlich der Unverfallbarkeit der Rentenanwartschaft wurden keine Vorbehalte oder Einschränkungen gemacht. Lediglich hinsichtlich der Fälligkeit wird auf das Erreichen des 65. Lebensjahres abgestellt. Der Konjunktiv „fällig werden würde“ bezieht sich somit eindeutig allein auf das – nicht unbedingt sichere – Erreichen des 65. Lebensjahres. Es ist allein von einem vorzeitigen Ausscheiden die Rede. Dass dieses Ausscheiden aber nicht vor dem 01.06.2005 erfolgen dürfe, um die unverfallbare Anwartschaft zu erwerben, ist nicht ersichtlich. Vielmehr ergibt sich aus dem Schreiben, dass „Stand 2004“ bzw. unter Zugrundelegung der heute (Januar 2005) bekannten Daten die Rentenanwartschaft berechnet wurde und diese 555,45 € beträgt. Dass im Laufe des Jahres 2005 noch der Eintritt einer weiteren Bedingung für die unverfallbare Anwartschaft Voraussetzung ist, ergibt sich nicht. Insoweit ist für die Höhe der unverfallbaren Rentenanwartschaft gerade nicht der Konjunktiv benützt. Damit ist offensichtlich mit „einem vorherigen Ausscheiden“ ein Ausscheiden vor dem 65. Lebensjahr gemeint, wobei eine weitere Einschränkung hinsichtlich des frühest möglichen Zeitpunktes des Ausscheidens gerade nicht erfolgt ist. Objektiv ist diese Auskunft somit so zu lesen, dass bei einem Ausscheiden im Zeitraum Januar 2005 bis zum Erreichen

des 65. Lebensjahres eine unverfallbare Anwartschaft begründet wird.

Aus der Auskunft ergibt sich somit auch nach Auffassung des Berufungsgerichts, dass der Rentenanspruch bei einem vorzeitigen Ausscheiden nicht verfällt, sondern unverfallbar ist und zum Stand 2005 555,45 € beträgt. Die sonstigen Vorbehalte betreffen - wie das Erstgericht zutreffend hinweist - nicht den möglichen Verfall, sondern die nicht abschließend feststehende Rentenhöhe.

2. Bei einer unrichtigen Auskunft hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Schaden zu ersetzen, der ihm daraus erwächst, dass er auf die unrichtige Auskunft vertraut hat. Erweckt der Arbeitgeber in zurechenbarer Weise beim Arbeitnehmer die Vorstellung, es bestünde eine unverfallbare Anwartschaft, ist er somit verpflichtet, den aus dem Verfall der Anwartschaft erwachsenen Schaden zu ersetzen (LAG Rheinland-Pfalz, Urteil v. 14.01.1992, 10 Sa 531/91, in juris recherchiert).

Zwar ist - wie die Beklagte zu Recht darauf hinweist - bei einem Schadenersatz wegen fehlerhafter Auskunft grundsätzlich der Vertrauensschaden und nicht das Erfüllungsinteresse zu ersetzen. Der Arbeitnehmer ist aber so zu stellen, wie er stehen würde, wenn der Arbeitgeber ihn von vornherein richtig über das Bestehen bzw. Nichtbestehen einer unverfallbaren Anwartschaft informiert hätte. Nach §§ 249 i.V.m. 252 BGB ist allein zu beurteilen, was der Arbeitnehmer getan hätte, wenn ihm eine richtige Auskunft erteilt worden wäre. Dies ist gemäß § 287 ZPO vom Gericht unter Würdigung aller Umstände nach freier Überzeugung zu beurteilen.

Vorliegend steht nach freier Überzeugung des Gerichtes fest, dass der Kläger, der aufgrund der falschen Auskunft durch eine um zwei Monate verfrühte Eigenkündigung tatsächlich eine unverfallbare Anwartschaft nicht erworben hatte, bei richtiger Auskunft erst zwei Monate später gekündigt hätte.

Dies ergibt sich aus den Besonderheiten des vorliegenden Falles eindeutig. Es



ging gerade nicht darum, dass der Kläger gegebenenfalls eine erheblich höher dotierte Stelle bei einem anderen Arbeitgeber annehmen wollte und diese Stelle nur zu einem bestimmten Zeitpunkt, nämlich vor dem 31.05.2005, hätte angetreten werden müssen. Vielmehr liefen Gespräche zwischen dem Kläger und insbesondere seinem Vorgesetzten, dem Bezirksdirektor Herrn E., über eine Änderung der seiner Tätigkeit zugrundeliegenden vertraglichen Gestaltung. Anstatt weiterhin im Rahmen eines Anstellungsverhältnisses weiterbeschäftigt zu werden, war abgesprochen, dass der Kläger zukünftig mit der Arbeitgeberin als selbständiger Versicherungsvertreter weiter zusammenarbeiten solle. Dieses Angebot war auch nicht befristet; es hätte keinen Unterschied gemacht, ob der Kläger erst zwei Monate später das Anstellungsverhältnis gekündigt und damit erst ab 01.06.2005 anstatt ab 01.04.2005 als selbständiger Versicherungsvertreter den Weg in die Selbständigkeit beschritten hätte.

Die fehlerhafte Auskunft ist somit allein kausal für die verfrühte Kündigung. Bei richtiger Auskunft hätte der Kläger zwei Monate später gekündigt und die Stichtagsregelung des BetrAVG erfüllt. Die fehlerhafte Auskunft ist somit *conditio sine qua non* für das Nichterreichen der notwendigen 10-jährigen Dauer der Pensionszusage. Der Kläger hätte bei richtiger Auskunft die Disposition getroffen, erst zwei Monate später zu kündigen und damit die unverfallbare Anwartschaft erworben.

Der zu ersetzende Vertrauensschaden kann in bestimmten Fällen dem Erfüllungsinteresse entsprechen. Der Vertrauensschaden kann ausnahmsweise mit dem Erfüllungsschaden übereinstimmen (Brandenburgisches OLG, Urteil v. 27.05.2010, 5 U 97/09, in juris recherchiert). Diesen Ausnahmefall hat das Erstgericht vorliegend zutreffend angenommen. Der Kläger ist somit so zu stellen, als hätte er erst zwei Monate später gekündigt und damit die unverfallbare Anwartschaft erworben.

- 34 -

**C**

Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 ZPO.

**D**

Für die Zulassung der Revision besteht kein gesetzlich begründeter Anlass.

### **Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben;  
auf § 72 a ArbGG wird hingewiesen.

**Sziegoleit**  
Vorsitzende Richterin  
am Landesarbeitsgericht

Albert Franz  
ehrenamtlicher Richter

Hiltl  
ehrenamtlicher Richter