

BUNDESARBEITSGERICHT



10 AZR 62/09
7 Sa 101/08
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
15. Juni 2011

URTEIL

Jatz, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. Juni 2011 durch den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Eylert als Vorsitzenden, die Richter am Bundesarbeitsgericht Reinfelder und

Mestwerdt sowie den ehrenamtlichen Richter Ohl und die ehrenamtliche Richterin Rudolph für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 28. Oktober 2008 - 7 Sa 101/08 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Verpflichtung der Beklagten, dem Kläger über den 31. Januar 2005 hinaus Beihilfe entsprechend den für Beamte des Bundes jeweils geltenden Bestimmungen zu gewähren. 1

Der Kläger war auf der Basis des schriftlichen Arbeitsvertrags vom 16./18. Oktober 1985 bei der F-Gesellschaft zur Förderung der angewandten Forschung e. V. (*FhG*) ab 1. Januar 1986 als Wissenschaftler und Mitglied der Leitung des FhG-Instituts für Atmosphärische Umweltforschung beschäftigt. 2

Der Arbeitsvertrag lautet auszugsweise: 3

„§ 3

Vergütung

- (1) Herr Prof. S erhält eine monatliche Gesamtvergütung, die sich zusammensetzt aus
 - a) dem Grundgehalt entsprechend dem Gehalt, das einem Bundesbeamten der 13. Dienstaltersstufe der Besoldungsgruppe 4 der Besoldungsordnung C zum Besoldungsgesetz (BBesG) jeweils zusteht; ...
 - b) einem Ortszuschlag entsprechend den für Bundesbeamte dieser Besoldungsgruppe jeweils gültigen Vorschriften.
- ...
- (3) Mit dieser Vergütung sind alle Ansprüche von Herrn

Prof. S für seine Tätigkeit bei der FhG abgegolten, soweit in diesem Vertrag nichts anderes bestimmt ist.

...

§ 4

Nebenleistungen

- (1) Herr Prof. S hat Anspruch auf Erstattung der Reise- und Umzugskosten, auf Trennungsgeld, Beihilfen, Wohnungsfürsorge und ähnliche Leistungen entsprechend den für Beamte des Bundes der Besoldungsgruppe C 4 jeweils geltenden Bestimmungen. Wird ein Betragszuschuss nach § 405 RVO in Anspruch genommen, so gelten die diesbezüglichen Beihilferegeln für Angestellte des Bundes.

...

§ 5

Urlaub

Herr Prof. S hat in jedem Kalenderjahr seiner Tätigkeit Anspruch auf einen bezahlten Erholungsurlaub entsprechend den für Beamte des Bundes der Besoldungsgruppe C 4 jeweils geltenden Bestimmungen. ...

...

§ 7

Nebentätigkeit und Ehrenämter

- (1) Als Nebentätigkeit im Sinne dieser Vertragsbestimmungen gelten in entsprechender Anwendung alle Tätigkeiten und Beschäftigungen, die in den §§ 1, 2 und 3 der Bundesnebenstätigkeitsverordnung (BNV) in ihrer jeweiligen Fassung ... bezeichnet sind.

...

§ 10

Arbeitslosen- und Angestelltenversicherung

- (1) Herr Prof. S unterliegt der Angestellten- und Arbeitslosenversicherungspflicht.
- (2) Die FhG übernimmt die gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile zu diesen Versicherungen sowie die darauf ggf. entfallenden Steuern und die Ergänzungsabgaben.

§ 11

Versorgung

Herr Prof. S wird von der FhG zum Zwecke der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder in Karlsruhe (VBL) versichert. Die Durchführung der Versicherung und die Gewährung von Leistungen aus der Versicherung richtet sich nach Maßgabe der Satzung der VBL in der jeweils geltenden Fassung.

Für die Zahlung der Beiträge gilt § 8 des Tarifvertrages über die Versorgung der Arbeitnehmer des Bundes und der Länder (Versorgungs-TV) vom 04.11.66 in der jeweils geltenden Fassung.

§ 12

Krankenbezüge, Unfallfürsorge und Sterbegeld

- (1) Herr Prof. S erhält im Falle einer durch Unfall oder Krankheit verursachten Arbeitsunfähigkeit oder während eines von einem Amtsarzt befürworteten Kur- oder Heilverfahrens die vollen Bezüge gemäß § 3 dieses Vertrages für einen Zeitraum bis zu einem Jahr, jedoch nicht über die Beendigung des Dienstverhältnisses hinaus, als Krankenbezüge weitergezahlt.
- (2) Im Falle des Todes von Herrn Prof. S vor Beendigung des Dienstverhältnisses wird Sterbegeld entsprechend den für Bundesbeamte jeweils geltenden Bestimmungen gezahlt.

...

§ 13

Dauer des Dienstverhältnisses

...

- (2) Herr Prof. S kann das Dienstverhältnis mit einer Frist von sechs Monaten jeweils zum Schluss eines Kalenderjahres - erstmals zum 31.12.87 - kündigen. Die FhG kann das Dienstverhältnis nur bei Vorliegen eines wichtigen Grundes (§ 626 BGB) kündigen.

...

- (4) Das Dienstverhältnis endet ferner, ohne dass es einer Kündigung bedarf:
- a) mit Ablauf des Monats, in dem Herr Prof. S das 65. Lebensjahr vollendet,

...“

Der Kläger sandte der FhG den von ihm unterzeichneten Vertrag mit Schreiben vom 31. Oktober 1985 zurück. In diesem heißt es ua.: 4

„...“

als Anlage übersende ich Ihnen die von mir unterzeichneten Exemplare meines Dienstvertrages. Ich gehe davon aus, dass die in Paragraph 2 genannten Einschränkungen bzgl. der Lage des Wohnsitzes gegebenenfalls großzügig ausgelegt werden und die in Paragraph 4 ausgeführten Bestimmungen bzgl. der Beihilferegulung auch nach Beendigung meines Dienstverhältnisses ihre Gültigkeit behalten.“

Auf dieses Schreiben reagierte die FhG nicht. 5

Die zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrags geltende „Allgemeine Verwaltungsvorschrift über die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen“ (*Beihilfевorschriften - BhV -*) vom 19. April 1985 (*GMBI. S. 290*) lautete auszugsweise: 6

„§ 2

Beihilfeberechtigte Personen

- (1) Beihilfeberechtigt sind

1. Beamte und Richter,
 2. Ruhestandsbeamte und Richter im Ruhestand
- ...
- (2) Beihilfeberechtigung der in Absatz 1 bezeichneten Personen besteht, wenn und solange sie Dienstbezüge, Amtsbezüge, Anwärterbezüge, Ruhegehalt, Übergangsgebühren auf Grund gesetzlichen Anspruchs, Witwengeld, Witwergeld, Waisengeld oder Unterhaltsbeitrag erhalten. Sie besteht auch, wenn Bezüge wegen Anwendung von Ruhens- oder Anrechnungsvorschriften nicht gezahlt werden.
- ...“

Das Arbeitsverhältnis des Klägers ging mit Wirkung zum 1. Januar 2002 auf die F GmbH, die Rechtsvorgängerin der nunmehrigen Beklagten, über. 7

Nach Vollendung des fünfundsechzigsten Lebensjahres des Klägers endete das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 31. Januar 2005 gemäß § 13 Abs. 4 Buchst. a des Arbeitsvertrags vom 16./18. Oktober 1985. Mit Arbeitsvertrag vom 11. Januar 2005 hatte die Rechtsvorgängerin der Beklagten mit dem Kläger eine Fortsetzung seiner Tätigkeit bis zum Dienstantritt des neu berufenen Institutsleiters vereinbart. 8

Dieser Arbeitsvertrag lautet auszugsweise: 9

„§ 1

Art der Tätigkeit

Herr Prof. Dr. S übernimmt in Fortsetzung seiner bisherigen Leitungsfunktion die Leitung des Instituts für Atmosphärische Umweltforschung ... der F GmbH.

Herr Prof. Dr. S übt seine Aufgaben im Rahmen des Satzungszweckes der Gesellschaft aus.

§ 2

Vergütung

Die Gesellschaft zahlt Herrn Prof. Dr. S entsprechend Besoldungsgruppe C 4 des Bundesbesoldungsgesetzes eine Vergütung von

Grundgehalt C 4, Stufe 15 ...

...

zahlbar jeweils zum Ende eines Monats.

Damit sind vorbehaltlich der nachfolgenden Vertragsregelungen alle Ansprüche gegenüber der Gesellschaft abgegolten.

...

§ 9

Inkrafttreten und Beendigung

Dieser Vertrag tritt am 1. Februar 2005 in Kraft und endet mit Dienstantritt des neu berufenen Institutsleiters. Er kann weiterhin von beiden Seiten mit einer Frist von 6 Wochen zum Quartalsende, frühestens zum 30. Juni 2005, gekündigt werden.

§ 10

Änderungen und Ergänzungen

Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages sowie Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.“

Die Beklagte gewährte dem Kläger nach dem 31. Januar 2005 keine Beihilfe mehr. 10

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, er habe einen Anspruch auf Beihilfe über das Ende seines Arbeitsverhältnisses hinaus. Eine Begrenzung auf die Laufzeit des ursprünglichen Vertrags enthalte § 4 des Arbeitsvertrags nicht. 1997 habe ihm die Referatsleiterin in der Abteilung Personal bei der FhG, Frau C, ausdrücklich bestätigt, dass eine Beihilfeverpflichtung über das Vertragsende hinaus bestehe. 11

Der Kläger hat beantragt 12

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihm Beihilfe iSd. § 4 Abs. 1 des Vertrags vom 16./18. Oktober 2005 auch für die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu gewähren.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, eine beamtenähnliche Stellung sei dem Kläger nur für die Dauer des Arbeitsverhältnisses zugesagt worden. Aus dem Schweigen der Rechtsvorgängerin auf das Schreiben vom 31. Oktober 1985 könne nichts anderes gefolgert werden. Jedenfalls habe der Arbeitsvertrag vom 11. Januar 2005 das Arbeitsverhältnis auf eine neue Basis gestellt und den vorherigen Vertrag abgelöst. 13

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. 14

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist unbegründet. Der Kläger hat aus § 4 Abs. 1 des Arbeitsvertrags vom 16./18. Oktober 1985 einen Anspruch auf Gewährung von Beihilfe entsprechend den für Beamte des Bundes der *(früheren)* Besoldungsgruppe C 4 jeweils geltenden Bestimmungen über die altersbedingte Beendigung dieses Arbeitsverhältnisses zum 31. Januar 2005 hinaus. Dieser Anspruch ist durch den Arbeitsvertrag vom 11. Januar 2005 nicht beseitigt worden. 15

I. Der Beihilfeanspruch besteht gemäß § 4 Abs. 1 des Arbeitsvertrags vom 16./18. Oktober 1985 iVm. § 2 Abs. 1 Nr. 2 der Beihilfevorschriften des Bundes idF vom 1. November 2001 *(zuletzt geändert durch die 28. Verwaltungsvorschrift zur Änderung der Beihilfevorschriften vom 30. Januar 2004, GMBI. S. 379)* bzw. ab 14. Februar 2009 iVm. § 2 Abs. 1 der Bundesbeihilfeverordnung (*BBhV*) über den 31. Januar 2005 hinaus. Die ursprünglich von der FhG eingegangene Verpflichtung ist durch die Beklagte als deren Rechtsnachfolgerin zu erfüllen. 16

1. Es kann dahinstehen, ob es sich bei § 4 des Arbeitsvertrags um eine typische Vertragsregelung handelt, deren Auslegung durch das Revisionsgericht uneingeschränkt kontrollierbar ist (vgl. dazu BAG 23. Februar 2011 - 4 AZR 536/09 - Rn. 21 f., BB 2011, 1725; 29. September 2010 - 10 AZR 588/09 - Rn. 18 mwN, NZA 2011, 151), oder ob eine nichttypische Regelung vorliegt, deren Auslegung durch die Tatsachengerichte in der Revisionsinstanz nur darauf überprüfbar ist, ob sie gegen gesetzliche Auslegungsregeln, anerkannte Auslegungsgrundsätze, Denkgesetze, Erfahrungssätze oder Verfahrensvorschriften verstößt oder wesentliche Umstände unberücksichtigt lässt und ob sie rechtlich möglich ist (BAG 23. Mai 2007 - 10 AZR 29/07 - Rn. 16 mwN). Auch bei einer vollständigen revisionsrechtlichen Überprüfung hielte die landesarbeitsgerichtliche Entscheidung dieser stand. 17
2. Der Inhalt der vertraglichen Regelung ist nach den §§ 133, 157 BGB durch Auslegung zu ermitteln. Ausgehend vom Wortlaut der Klausel ist deren objektiver Bedeutungsgehalt zu ermitteln. Maßgebend ist dabei der allgemeine Sprachgebrauch unter Berücksichtigung des vertraglichen Regelungszusammenhangs. Ein übereinstimmender Wille der Parteien geht dabei dem Wortlaut des Vertrags und jeder anderweitigen Interpretation vor und setzt sich auch gegenüber einem völlig eindeutigen Vertragswortlaut durch. Von Bedeutung für das Auslegungsergebnis sind auch der von den Vertragsparteien verfolgte Regelungszweck und die Interessenlage der Beteiligten sowie die Begleitumstände der Erklärung, soweit sie einen Schluss auf den Sinngehalt der Erklärung zulassen. Die tatsächliche Handhabung des Vertragsverhältnisses kann ebenfalls Rückschlüsse auf dessen Inhalt ermöglichen (BAG 23. Februar 2011 - 4 AZR 536/09 - Rn. 22, BB 2011, 1725). 18
3. Bei Anwendung dieser Grundsätze konnte das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei davon ausgehen, dass ein Beihilfeanspruch nach den Regelungen für vergleichbare Bundesbeamte über die altersbedingte Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 31. Januar 2005 hinaus besteht. 19
- a) Der Wortlaut von § 4 Abs. 1 des Arbeitsvertrags ist nicht eindeutig. Ihm lässt sich nicht klar entnehmen, ob der Anspruch auf Beihilfe auf die Dauer des 20

Arbeitsverhältnisses begrenzt ist. § 2 Abs. 1 Nr. 2 BhV in der zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrags geltenden Fassung sah einen Beihilfeanspruch auch für Ruhestandsbeamte vor, sodass eine entsprechende Anwendung dieser Vorschrift grundsätzlich einen Anspruch für die Zeit nach einem altersbedingten Ausscheiden gemäß § 13 Abs. 4 Buchst. a des Arbeitsvertrags erfasst. Zwar ist bei der Auslegung der vertraglichen Regelung zu berücksichtigen, dass die Vertragspflichten der Arbeitsvertragsparteien regelmäßig auf die Dauer des Bestands des Arbeitsverhältnisses beschränkt sind. Etwas anderes gilt nur dann, wenn Fragen der betrieblichen Altersversorgung berührt sind, zu denen die Beihilfe nicht gehört (*BAG 10. Februar 2009 - 3 AZR 653/07 - Rn. 19, EzA BetrAVG § 1 Betriebsvereinbarung Nr. 6*), oder andere Regelungsbereiche, die sich typischerweise auf die Zeit nach Beendigung des Arbeitsvertrags beziehen, wie beispielsweise nachvertragliche Wettbewerbsverbote. Im konkreten Einzelfall sprechen aber der vertragliche Regelungszusammenhang sowie der Regelungszweck und die Interessenlage der Parteien bei Abschluss des Arbeitsvertrags gegen eine solche Beschränkung.

b) Eine Gesamtbetrachtung der Regelungen des Arbeitsvertrags ergibt, dass dem Kläger eine beamtenähnliche Stellung verschafft werden sollte. Sowohl die Vergütungsregelung des Arbeitsvertrags als auch die Regelungen über Urlaub, Nebentätigkeit, Krankenbezüge und Dauer des Dienstverhältnisses sind Indizien für diesen Regelungszweck. Nach § 10 des Arbeitsvertrags werden die Beiträge zur „Angestellten- und Arbeitslosenversicherung“ - untypisch für ein Arbeitsverhältnis - in vollem Umfang vom Arbeitgeber getragen. Auch das dem Abschluss des Arbeitsvertrags vorausgegangene Schreiben der FhG vom 13. August 1985 benennt dieses Ziel deutlich. 21

Zu berücksichtigen ist auch das Schreiben des Klägers vom 31. Oktober 1985, dass er der FhG zusammen mit dem unterschriebenen Arbeitsvertrag vom 16./18. Oktober 1985 übersandt hatte. Dabei handelt es sich um die Offenlegung des Vertragsverständnisses des Klägers im Hinblick auf eine interpretationsbedürftige Regelung gegenüber der anderen Vertragspartei. Reagiert diese darauf nicht, kann dies ein redlicher Vertragspartner nur so 22

verstehen, als entspreche die abgegebene Interpretation derjenigen beider Vertragsparteien.

c) Die hiergegen von der Revision vorgebrachten Argumente vermögen nicht zu überzeugen. 23

aa) Zwar ist zutreffend, dass ein privater Arbeitgeber regelmäßig solche (*kostenintensiven*) Leistungen für den Krankheitsfall nicht über den Bestand des Arbeitsverhältnisses hinaus gewähren will. Im Entscheidungsfall liegen jedoch besondere Umstände vor, die einer solchen Vermutung entgegenstehen. Bei der FhG handelte es sich um eine öffentlich geförderte Institution des Wissenschaftsbetriebs, die bei der Werbung um qualifiziertes Personal insbesondere mit den Universitäten in Konkurrenz stand. Da ihr die Dienstherrneigenschaft fehlte und sie deshalb keine Beamtenverhältnisse begründen konnte, konnte sie in diesem Wettbewerb nur erfolgreich sein, wenn sie Bewerbern durch die Gestaltung der Arbeitsverträge mindestens die Arbeitsbedingungen anbot, die entsprechend qualifizierten Personen im öffentlichen Dienst gewährt wurden. 24

bb) Entgegen der Auffassung der Beklagten lässt sich aus dem Umstand, dass dem Kläger von ihr keine Altersversorgung über das Vertragsende hinaus gewährt wird, nicht der Schluss ziehen, sämtliche Vertragspflichten sollten grundsätzlich auf die Vertragslaufzeit begrenzt werden. Gemäß § 11 des Arbeitsvertrags hatte sich die FhG verpflichtet, den Kläger bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (*VBL*) zu versichern. Die Satzung der VBL sah zum damaligen Zeitpunkt ein Gesamtversorgungssystem mit dem Ziel vor, die Versorgung der Angestellten des öffentlichen Dienstes der der Beamten anzunähern. Das durch beamtenrechtliche Grundsätze geprägte Gesamtversorgungssystem wurde erst mit Wirkung zum 31. Dezember 2000 geschlossen und durch ein Punktemodell ersetzt (*vgl. dazu BAG 19. August 2008 - 3 AZR 922/06 - Rn. 37, NZA-RR 2009, 449*). Damit war die Versorgung zwar nicht durch die Rechtsvorgängerin der Beklagten selbst gewährleistet, aber diese verschaffte dem Kläger eine entsprechende Zusatzversorgung. 25

II. Der Anspruch des Klägers ist nicht durch den Arbeitsvertrag vom 11. Januar 2005 beseitigt worden. 26

1. Bei diesem Vertrag handelt es sich um einen nichttypischen Vertrag. Seine Regelungen sind für die besondere Einzelfallsituation der Beschäftigung des Klägers für eine Überbrückungszeit bis zum Dienstantritt des neu berufenen Institutsleiters getroffen worden. Seine Auslegung durch das Landesarbeitsgericht unterliegt deshalb nur einer eingeschränkten Überprüfung durch das Revisionsgericht. Sie ist nur darauf überprüfbar, ob sie gegen gesetzliche Auslegungsregeln, anerkannte Auslegungsgrundsätze, Denkgesetze, Erfahrungssätze oder Verfahrensvorschriften verstößt oder wesentliche Umstände unberücksichtigt lässt und ob sie rechtlich möglich ist (*BAG 23. Mai 2007 - 10 AZR 29/07 - Rn. 16 mwN*). Einer solchen Überprüfung hält die Auslegung durch das Landesarbeitsgericht ohne Weiteres stand. 27
2. Das Landesarbeitsgericht hat alle Umstände des Vertragsschlusses, seinen Inhalt und seinen Zweck berücksichtigt. Es nimmt insbesondere zutreffend an, dass Regelungen, die den Beihilfeanspruch ausdrücklich oder konkludent beseitigen, dem Vertrag vom 11. Januar 2005 nicht zu entnehmen sind. Die hiergegen erhobenen Angriffe der Revision vermögen nicht zu überzeugen. Zwar löst regelmäßig eine spätere, neue Vertragsregelung die frühere ab. Die Revision übersieht aber die besondere Übergangssituation, die diesem Vertrag zugrunde lag. In einem solchen Fall braucht es besondere Anhaltspunkte für die Annahme der Ablösung nachwirkender Pflichten aus dem beendeten Arbeitsverhältnis. Solche ergeben sich auch nicht aus § 2 Abs. 3 des Arbeitsvertrags vom 11. Januar 2005. Diese Regelung bezieht sich nach dem vertraglichen Gesamtzusammenhang eindeutig nur darauf, welche Gegenleistungen der Kläger für seine Tätigkeiten aufgrund des neuen Arbeitsvertrags erhalten soll. Einen Bezug zu nachwirkenden Ansprüchen aus dem früheren Arbeitsvertrag hat diese Regelung nicht. Dies wird im Übrigen auch daraus deutlich, dass eine ähnliche Regelung in § 3 Abs. 3 des Arbeitsvertrags vom 16./18. Oktober 1985 enthalten war. 28
- III. Auf mögliche Schadensersatzansprüche kommt es aufgrund der bestehenden vertraglichen Verpflichtung nicht an. 29

IV. Die Beklagte hat die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen (§ 97 Abs. 1 ZPO). 30

Eylert

W. Reinfelder

Mestwerdt

Kay Ohl

Rudolph