

**5 Sa 558/14**  
8 Ca 949/13  
(ArbG Regensburg)

Verkündet am: 21.01.2015

Heger  
Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle



## **Landesarbeitsgericht München**

Im Namen des Volkes

### **URTEIL**

In dem Rechtsstreit

M.

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte:

gegen

Sch.

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

hat die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts München aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 10. Dezember 2014 durch den Vizepräsidenten des Landesarbeitsgerichts Dr. Wanhöfer sowie die ehrenamtlichen Richter Ries und Krahl

für Recht erkannt:

- 1. Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Regensburg vom 26.06.2014 - Az. 8 Ca 949/13 - wird kostenpflichtig zurückgewiesen.**
  
- 2. Die Revision wird nicht zugelassen.**

### **Tatbestand:**

Die Parteien streiten über die Beihilfeberechtigung des Klägers ab seinem Renteneintritt zum 01.10.2014.

Der am 0.0.1951 geborene Kläger war aufgrund schriftlichen Dienstvertrages vom 01.10.1979 (Anl. K 1, Bl. 9 ff. d. A.) seit dem 17.09.1979 als Lehrer für die Fächer Mathematik und Physik am St. in R. zunächst bis 31.08.1980 befristet und gemäß Zusatzvertrag vom 25.11.1980 unbefristet beschäftigt. Das St. stand zum damaligen Zeitpunkt unter der Trägerschaft des I.

Dem Kläger wurde eine Beihilfeberechtigung zugesagt, er wurde zur Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden angemeldet und die Arbeitnehmerbeiträge für die Angestelltenversicherung und Zusatzversorgungskasse übernommen. Die Vereinbarung im Dienstvertrag vom 01.10.1979 hierzu lautet:

- 3 -

„§ 7

*„Herr M. ist als hauptberufliche Lehrkraft beihilfeberechtigt. Sie wird deshalb mit Wirkung vom 17.09.1979 zur Beihilfeversicherung der Bayer. Versicherungskammer angemeldet.“*

Mit Zusatzvertrag vom 12.07.1991 (Anl. K 2, Bl. 19 d. A.) wurde Folgendes vereinbart:

*„Gem. Art. 33 Abs. 5 BaySchFG führt der Träger der o. g. Schule für Herrn M., wenn er wegen Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit oder aus Altersgründen das Dienstverhältnis beendet und in der Beihilfeversicherung verbleibt, zusammen mit ihren/seinen beihilferechtlich berücksichtigungsfähigen Familienangehörigen die Beihilfeversicherung fort.*

*Erforderlich ist, dass Herr M. innerhalb einer unerstrecklichen Frist von 3 Monaten vor Ablauf der aktiven Dienstzeit erklärt, dass die Beihilfeversicherung fortgeführt werden soll. Diese Erklärung kann nicht widerrufen werden.*

*Die für Bundesbeamte im Ruhestand und deren versorgungsberechtigte Hinterbliebene geltenden Beihilfevorschriften gelten entsprechend.*

*Die Kosten übernimmt der Schulträger.*

*Die Regelung gilt ab 01.01.1991.“*

Mit Wirkung zum 01.08.1993 übernahm die Diözese R. der katholischen Kirche die Trägerschaft des St. Mit dem Kläger wurde mit Datum vom 01.07.1994 ein neuer Dienstvertrag (Anl. K 4, Bl. 21 ff. d. A.) abgeschlossen, nach dessen § 2 die Diözese in den bisher bestehenden Dienstvertrag und dessen Ergänzungen unter Wahrung des bisherigen Besitzstandes eintrat. In § 14 wurden die Anmeldung zur Zusatzversorgungskasse und die Übernahme der Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Renten- und Arbeitslosenversicherung unter den dort genannten Voraussetzungen bestätigt. In § 15 des Dienstvertrages ist ausgeführt, dass der Kläger als hauptberufliche Lehrkraft beihilfeberechtigt ist und zur Beihilfeversicherung der Bayerischen Versicherungskammer angemeldet wird.

Mit Schreiben vom 11.11.1996 (Anl. K 5, Bl. 28 d. A.) teilte das Bischöfliche Ordinariat R. dem Kläger unter dem Betreff „Neuregelung der Ruhestandsvereinbarung für Mitarbeiter, die ab dem 01.01.1996 in den Ruhestand treten und als aktiv tätige Privatkrankenversicherte im Tarif 830 versichert sind und weiterhin in der Beihilfeversicherung verbleiben“ Folgendes mit:

- 4 -

*„In der oben bezeichneten Angelegenheit hat die Bischöfliche Finanzkammer die beiliegende Erklärung gegenüber der Bayerischen Beamtenkrankenkasse abgegeben.*

*Damit wird nach beamtenrechtlichen Grundsätzen gewährleistet, dass Sie zusammen mit Ihren beihilferechtlich berücksichtigungsfähigen Familienangehörigen auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses, wegen Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit oder aus Altersgründen, beihilfeversichert bleiben.*

...“

Mit Wirkung vom 01.05.2004 übernahm die Beklagte - eine Stiftung des öffentlichen Rechts - die Trägerschaft des St. Zwischen den Parteien wurde am 01.05.2004 ein Arbeitsvertrag (Anl. K 6, Bl. 30 ff. d. A.) geschlossen, in dem bestätigt wurde, dass das Arbeitsverhältnis seit 17.09.1979 besteht und der Schulträger die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Renten- und Arbeitslosenversicherung übernimmt.

Mit „Nachtrag zum Arbeitsvertrag vom 01.05.2004“ (Anl. K 7, Bl. 33 d. A.) vereinbarten die Parteien Folgendes:

„Zusage nach § 2 a BO/A:

*Herr M. hat für sich und seine berücksichtigungsfähigen Familienangehörigen Anspruch auf Beihilfen nach beamtenrechtlichen Grundsätzen wie ein privat krankenversicherter Beamter des Freistaates Bayern, soweit nicht die Beihilfeordnung der (Erz-) Diözese R. von den für die Beamten des Freistaates Bayern geltenden Beihilfevorschriften abweichende Regelungen enthält. Ab diesem Zeitpunkt entfällt der Anspruch auf den Beitragszuschuss des Arbeitgebers nach § 257 SGB V. Der Anspruch besteht nur für die Zeit der beihilfekonformen Teilversicherung in der privaten Krankenversicherung.“*

Die Beihilfeordnung für die Diözese R. (Bl. 80 ff. d. A.) vom 28.04.2004 (im Folgenden: BO/A) lautet auszugsweise wie folgt:

**„§ 1  
Regelungsbereich**

*Die Beihilfeordnung A regelt die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Pflege-, Geburts- und Todesfällen nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen (Erster Abschnitt) und nach arbeitsvertragsrechtlichen Vorschriften (Zweiter Abschnitt). Soweit diese Beihilfeordnung keine Bestimmungen enthält, gelten ergänzend die Beihilfevorschriften (BhV) des Freistaates Bayern bzw. die Beihilferegulungen des Freistaates Bayern für die Arbeitnehmer und Auszubildenden und für den Tarif 820K als Beihilfeablöseversicherung die Allgemeinen Versicherungsbedingungen für die Krankheitskostenversicherung nach Art der Schadenversicherung (AVB/KK-SV) der Bayerischen Beamtenkrankenkasse AG.*

...

**§ 2*****Privat krankenversicherte Priester und Kirchenbeamte***

- (1) Privat krankenversicherte Priester, die in einer deutschen (Erz-)Diözese inkardiniert sind, Priesteramtskandidaten ab der Diakonenweihe, Kirchenbeamte, Priester im Ruhestand, Ruhestandsbeamte und deren versorgungsberechtigte Hinterbliebene, sowie Dienstanfänger, solange diese von der Diözese, dem Bischöflichen Stuhl, einer kirchlichen Stiftung bzw. einer sonstigen Einrichtung im Geltungsbereich des ABD in der Diözese Dienstbezüge, Ruhegehalt, Anwärterbezüge bzw. entsprechende Vergütungen erhalten oder bis zu ihrem Eintritt in den Ruhestand erhalten haben, erhalten Beihilfeleistungen wie privat krankenversicherte Beamte des Freistaates Bayern.

**§ 2 a**

- (1) Privat krankenversicherte Mitarbeiter, denen ein Anspruch auf Beihilfe nach beamtenrechtlichen Grundsätzen durch den Dienstgeber schriftlich zugesichert wurde, erhalten Beihilfeleistungen wie privat krankenversicherte Personen im Sinne des § 2 Abs. 1 ...

...“

Im Dezember 2005 beantragte der Kläger den Abschluss eines Altersteilzeitvertrages im Blockmodell ab Oktober 2006 bis Ende September 2014. Mit Schreiben vom 19.12.2005 (Anl. K 8, Bl. 35 d. A.) lehnte die Beklagte den Antrag ab.

Mit Schreiben vom 02.05.2011 (Anl. K 9, Bl. 37 d. A.) kündigte der Kläger aus persönlichen Gründen das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zum 31.07.2011. Mit Schreiben vom 05.05.2011 (Anl. K 10, Bl. 38 d. A.) bestätigte die Beklagte die Kündigung zum 31.07.2011 und übersandte mit weiterem Schreiben vom 06.09.2011 diverse Unterlagen (Anl. K 11, Bl. 39 d. A.).

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhält der Kläger keine Beihilfeleistungen mehr. Seit dem 01.10.2014 erhielt er Altersrente. Der Kläger geht davon aus, dass ihm die Beklagte ab diesem Zeitpunkt wieder Beihilfe schuldet.

Der Kläger hat vorgetragen, er habe nach der ihm erteilten Versorgungszusage einen Anspruch auf Beihilfe nach beamtenrechtlichen Grundsätzen. Zwar regelt Art. 58 BayBG, dass im Falle der Entlassung frühere Beamtinnen und Beamte keinen Anspruch auf Leis-

tungen des Dienstherrn haben, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt sei. Das Beamtenverhältnis sei aber durchgängig gesetzlich geregelt und daher strukturell nicht mit einem Arbeitsverhältnis zu vergleichen. Es sei daher zu fragen, welche Vereinbarung die Parteien mit der Versorgungszusage hätten treffen wollen. Die Zusage nach § 2 a BO/A sei ergänzend dahingehend auszulegen, dass eine Versorgungszusage auch für den hier vorliegenden Fall einer Eigenkündigung kurz vor Erreichen der Altersgrenze gelten solle. Etwas anderes würde auch nicht dem Grundgedanken des § 622 Abs. 6 BGB entsprechen. Er sei zum Zeitpunkt der Kündigung davon ausgegangen, dass er auch als Rentner beihilfeberechtigt sei. Gegenteiliges sei ihm zu keinem Zeitpunkt mitgeteilt worden, auch nicht von Herrn Oberstudiendirektor D., mit dem er über seine Kündigungsabsicht gesprochen habe. Ansonsten wäre sein Arbeitsverhältnis nicht durch Eigenkündigung beendet worden. Die Beklagte habe ihn jedenfalls im Rahmen ihrer Aufklärungspflicht, auch ohne ausdrückliche Nachfrage, darauf hinweisen müssen, dass die Versorgungszusage nicht für den Fall der Eigenkündigung gelte. Aufklärungspflichten bestünden besonders dann, wenn sich eine Partei nach speziellen Gegebenheiten erkundige oder zeige, dass ihr dies besonders wichtig sei oder sich insoweit auf den Vertragspartner, seine Sachkunde usw. verlasse. Darüber hinaus gelte für ihn die Grundordnung für die katholischen Schulen freier Trägerschaft in Bayern und die Dienstordnung für Lehrer an katholischen Schulen in freier Trägerschaft in Bayern. In § 6 des Vertrages vom 01.07.1994 sei festgehalten, dass er Teil der sog. „kirchlichen Dienstgemeinschaft“ sei. Diese begründe ein gesteigertes Maß an gegenseitiger Rücksichtnahmepflicht. Er habe sich zudem bei einer Kollegin nach dem Fortbestehen der Beihilfeberechtigung im Falle einer Eigenkündigung erkundigt. Diese Kollegin habe sich Ende 2007 bei dem Sachbearbeiter der Beklagten K. erkundigt. Dieser habe gegenüber der Kollegin ausgeführt, dass die Diözese auch im Falle der Eigenkündigung die Beihilfe weiterhin während der Rente zahle. Diese Auskunft habe die Klägerin an ihn weitergegeben. Der Sachbearbeiter K. sei auch der alleinige Ansprechpartner der Beklagten in beihilferechtlichen Fragen gewesen (zum erstinstanzlichen Vorbringen des Klägers im Einzelnen wird auf seine Schriftsätze vom 11.04.2013, Bl. 1 ff. d. A., 23.07.2013, Bl. 68 f. d. A., 05.11.2013, Bl. 90 ff. d. A., 23.12.2013, Bl. 98 f. d. A., 27.01.2014, Bl. 106 f. d. A., und 07.05.2014, Bl. 112 f. d. A., nebst Anlagen, Bezug genommen).

Der Kläger hat beantragt:

*Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger ab Rentenanstritt zum 01.10.2014 Beihilfe nach § 2 a BO/A der Beihilfeordnung für die Diözese R. zu gewähren.*

Die Beklagte hat beantragt,

*die Klage abzuweisen.*

Die Beklagte hat ausgeführt, der Kläger habe sich vor Ausspruch seiner Eigenkündigung gerade nicht bei ihr nach den beihilferechtlichen Auswirkungen erkundigt. Ihr obliege keine Pflicht, ihn von sich aus auf mögliche Folgen einer Eigenkündigung hinzuweisen. Darüber hinaus sei er auch bereits aufgrund des Schreibens von Generalvikar G. vom 11.11.1996 darüber unterrichtet gewesen, dass ein Mitarbeiter nach Beendigung seines Dienstverhältnisses nur beihilfeversichert bleibe, wenn die Beendigung wegen Berufsunfähigkeit, Erwerbsunfähigkeit oder aus Altersgründen erfolge. Da keiner dieser drei Fälle beim Kläger gegeben sei, habe er wissen können und müssen, dass seine Beihilfeberechtigung mit Ausspruch der Kündigung ende. Es sei auch keine außergewöhnliche Folge, dass mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses sämtliche Leistungen des Arbeitgebers enden würden. Eine unzulässige Kündigungserschwerung könne hierin nicht gesehen werden. In den ABD sei geregelt, dass privat krankenversicherte Lehrkräfte mit Erteilung der Versorgungszusage i. S. d. Art. 40 BaySchFG eine schriftliche Zusage mit der Maßgabe erhielten, dass Beihilfeleistungen auch im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Bezugs einer Rente wegen verminderter Arbeitsunfähigkeit oder wegen Alters gewährt würden. Ende das Arbeitsverhältnis auf andere Weise, bestünde somit kein Beihilfeanspruch. Der vom Kläger benannte Herr K. sei kein Mitarbeiter von ihr. Dieser sei Mitarbeiter der bischöflichen Finanzkammer, die die Lohnabrechnungen für sie erledige. Insofern könne er zwar zu Abrechnungsfragen Angaben machen, aber keine verbindlichen Zusagen darüber abgeben, welche Leistungen einem Mitarbeiter im Falle einer Kündigung weiter gewährt würden. Spezielle beihilferechtliche Fragen würden von Mitarbeitern der Beklagten unmittelbar mit der Beihilfeversicherungskammer in München geklärt (zum erstinstanzlichen Vorbringen der Beklagten im Einzelnen wird auf ihre

Schriftsätze vom 24.04.2013, Bl. 58 ff. d. A., 09.10.2013, Bl. 72 ff. d. A., 20.11.2013, Bl. 93 f. d. A., und 08.01.2014, Bl. 101 f. d. A., nebst Anlagen, Bezug genommen).

Mit Urteil vom 26.06.2014 wies das Arbeitsgericht die Klage ab. Der Anspruch des Klägers auf Beihilfe nach beamtenrechtlichen Grundsätzen sei aufgrund §§ 2 a Abs. 1 Satz 1, 2 Abs. 1 BO/A i. V. m. Art. 58 Satz 1 BayBG untergegangen. Auch die Auslegung der erteilten Versorgungszusage gem. §§ 133, 157 BGB führe zu keinem anderen Ergebnis. Da auf die Vorschriften für die Anspruchsberechtigung der Beamten des Freistaates Bayern Bezug genommen werde, bestehe keine Regelungslücke, die etwa im Wege ergänzender Vertragsauslegung zu schließen sei. Der Kläger habe auch keinen Anspruch auf Schadensersatz wegen einer falschen Auskunft über das Fortbestehen der Beihilfeberechtigung im Falle einer Eigenkündigung. Er habe sich schon nach eigenem Vortrag nicht selber mit einem Auskunftsverlangen an die Beklagte gewandt. Es könne dahinstehen, ob es sich bei dem vom Kläger genannten Sachbearbeiter K. um eine Auskunftsperson der Beklagten handle. Ein Schadensersatzanspruch setze jedenfalls einen engen zeitlichen Zusammenhang voraus, der hier nicht gegeben sei. Der Kläger habe auch keinen Anspruch wegen einer unterlassenen Auskunft. Selbst wenn man von seinem Vortrag ausgehe, er habe seine Kündigungsabsicht im Vorfeld gegenüber dem Schulleiter D. geäußert, habe aufgrund der Einzelfallumstände keine Verpflichtung der Beklagten bestanden, ihn auf die beihilferechtlichen Auswirkungen hinzuweisen. Die Kündigungsinitiative sei allein von ihm ausgegangen und das Arbeitsverhältnis allein aus dessen persönlichen Gründen beendet worden. Die Rechtsmaterie Beihilfeberechtigung sei in ihren Verästelungen zwar nicht leicht zu erschließen. Der Kläger sei aber im Schreiben vom 11.11.1996 darauf hingewiesen worden, dass die Beihilfeberechtigung bestehen bleibe, soweit die Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Berufsunfähigkeit, Erwerbsunfähigkeit oder aus Altersgründen erfolge. Ihm habe als Akademiker und aufgrund der Kenntnis von der Eigenkündigung der Kollegin L. bewusst sein müssen, dass eine vorzeitige Beendigung Auswirkungen auf bestehende Ansprüche haben könne. Eine ausdrückliche Erkundigung nach den Folgen habe sich ihm aufdrängen müssen. Für die Beklagte sei jedenfalls nicht erkennbar gewesen, dass gerade das Fortbestehen beihilferechtlicher Ansprüche für ihn von besonderer Bedeutung gewesen sei. Es würde sie als Arbeitgeberin überfordern, müsste sie im Falle einer Kenntniserlangung von mehr oder weniger ernsthaften Kündigungsabsichten den Mitarbeiter von sich aus über sämtliche möglichen Rechtsfolgen sei-



nes Entschlusses aufklären. Etwas anderes ergebe sich nicht aus dem Charakter einer Dienstgemeinschaft. Sinn und Zweck der arbeitsvertraglichen Regelung sei, dass alle Mitarbeiter ihr Handeln auch an der Glaubens- und Sittenlehre sowie der Rechtsordnung der katholischen Kirche ausrichteten; das Bestehen und der Umfang von rechtlichen Aufklärungs- und Hinweispflichten bestimme sich aber allein nach arbeitsrechtlichen Grundsätzen (zur Begründung des Arbeitsgerichts im Einzelnen wird auf das Urteil vom 26.06.2014, Bl. 119 ff. d. A., Bezug genommen).

In seiner Berufung führt der Kläger aus, das Arbeitsgericht lege die rechtsfehlerhafte Annahme zugrunde, dass die Auslegung von Verträgen eine Regelungslücke voraussetze. Der Wortlaut des Nachtrags zum Arbeitsvertrag vom 01.05.2004 zeige, dass beamtenrechtliche „Grundsätze“ zur Anwendung hätten kommen sollen, aber keine umfassende Verweisung auf das für die Versorgung von Beamten geltende Recht vorgenommen worden sei. Eine umfassende Verweisung auf die Bestimmungen des Beamtenversorgungsrechts sei schon wegen der gewählten Begrifflichkeiten nicht gewollt gewesen. Auch das Bundesarbeitsgericht trenne begrifflich zwischen einer Versorgung nach Beamtenrecht und einer solchen nach beamtenrechtlichen Grundsätzen. Es sei deshalb zu fragen, was vorliegend mit „beamtenrechtlichen Grundsätzen“ gemeint sei. Die Besonderheiten des Arbeitsrechts, insbesondere der Grundgedanke des § 622 Abs. 6 BGB, aber auch der Umstand, dass es ihm nicht möglich gewesen sei - anders als Beamte im Kirchendienst -, sein Arbeitsverhältnis als Altersteilzeitarbeitsverhältnis bis zum Rentenantritt fortzusetzen und dass auch sonst keine Möglichkeit bestanden habe, das Arbeitsverhältnis „ruhend zu stellen“, seien dabei zu berücksichtigen. Dass im Falle einer Eigenkündigung kurz vor Erreichen der Altersgrenze tatsächlich habe geregelt werden sollen, dass die über Jahrzehnte erworbenen Beihilfeansprüche schlichtweg verfallen sollten, lasse sich der Zusage nicht entnehmen. Die Überlegung des Arbeitsgerichts, ein Schadensersatzanspruch im Falle der Erteilung einer falschen Auskunft setze grundsätzlich voraus, dass der Arbeitnehmer sich beim Arbeitgeber nach der Rechtslage erkundigt habe, sei im Ansatzpunkt falsch. Für eine Voraussetzung des engen zeitlichen Zusammenhangs gebe weder die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts noch diejenige des Bundesgerichtshofs etwas her. Hier komme es entscheidend darauf an, dass die Beklagte über Herrn K. Auskünfte erteilt habe, die sich, wie es zu erwarten gewesen sei, im Lehrerkollegium herumgesprochen hätten und auf die er sich verlassen habe. Er habe deshalb keine Notwendigkeit

gesehen, selbst noch einmal nach der Rechtslage zu fragen. Die falsche Auskunft sei ihr zuzurechnen und wenn man die Frage schlichtweg mit der Antwort bedient hätte, dass man sich nicht sicher sei, hätte er sich ebenso wie die Kollegin L. anderweitig erkundigt. Außerdem bleibe es dabei, dass man ihn über diese besonders wichtigen Umstände wahrheitsgemäß habe aufklären müssen. Es sei vom Arbeitsgericht auch unberücksichtigt geblieben, dass er sein Arbeitsverhältnis als Altersteilzeitverhältnis bis zum Renteneintritt habe fortsetzen wollen, was ihm aber verwehrt geblieben sei. Der Verlust der Beihilfeansprüche wiege außerordentlich schwer, weil er sich nun selbst privat versichern müsse. Angesichts des Nachtrags aus dem Jahre 2004 könne ein Hinweis aus dem Jahre 1996 kaum eine Rolle spielen. Dazu komme, dass das Schreiben vom 11.11.1996 keinen konstitutiven Inhalt habe. Er sei Mathematik- und Physiklehrer und habe sich zeit seines Lebens nicht näher mit komplexen arbeits- und versorgungsrechtlichen Rechtsfragen befasst. Demgegenüber unterhalte die Beklagte eine eigene Beihilfestelle, die Auskünfte gegenüber den Lehrkräften erteile, weil weder der Stiftungsvorstand noch die Schulleitung hierfür zur Verfügung stünden. Bei ihm sei es nicht um eine mehr oder weniger ernsthafte Kündigungsabsicht und auch nicht darum gegangen, über sämtliche möglichen Rechtsfolgen aufzuklären, sondern nur um die Aufklärung hinsichtlich der Beihilfeansprüche, einem äußerst gravierenden und wirtschaftlich einschneidenden Punkt. Schließlich habe das Arbeitsgericht auch den Charakter der Dienstgemeinschaft nicht weiter berücksichtigt. Das Bestehen und der Umfang von rechtlichen Aufklärungs- und Hinweispflichten bestimmten sich vor allem nach dem Arbeitsvertrag, dessen Bestandteil der Charakter der Dienstgemeinschaft sei (zum Berufungsvorbringen des Klägers im Einzelnen wird auf seinen Schriftsatz vom 26.09.2014, Bl. 156 ff. d. A., Bezug genommen).

Der Kläger beantragt:

- 1. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts R. vom 26.06.2014, Az. 8 Ca 949/13, abgeändert.*
- 2. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger ab Renteneintritt zum 01.10.2014 Beihilfe nach § 2 a BO/A der Beihilfeordnung für die Diözese R. zu gewähren.*

Die Beklagte beantragt,

*die Berufung zurückzuweisen*

und verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts. Hier gehe es nicht um den Verfall irgendwelcher Anwartschaften, sondern darum, dass die laufenden Arbeitgeberpflichten, wozu während des Bestands des Arbeitsverhältnisses auch die Gewährung der Beihilfe zähle, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung nicht weiter geschuldet würden. Was der Kläger wolle, sei, besser gestellt zu werden, als ein Beamter. Es sei zu wiederholen, dass Herr K. nicht ihr Mitarbeiter sei und es bleibe vorsorglich mit Nichtwissen bestritten, dass dieser die behauptete falsche Auskunft wann und gegenüber wem auch immer erteilt habe. Es sei unerfindlich, warum es der Kläger unterlassen habe, den Stiftungsrat als zuständigen Ansprechpartner um Auskunft zu bitten. Der Altersteilzeitantrag sei bereits Ende 2005 erfolgt und erst fünf Jahre später habe er sein Arbeitsverhältnis gekündigt. Dem zum Zeitpunkt der Kündigung 59-jährigen Kläger habe klar sein müssen, dass eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus privaten Gründen so viele Jahre vor Erreichen des Renteneintritts umfassende arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen mit sich bringe. Sich nur auf das zu verlassen, was ihm einige Jahre zuvor eine Kollegin erzählt habe, also auf irgendwelche Angaben vom Hörensagen, dass ein bereits mit einer Kündigung beendeter Beihilfeanspruch Jahre später angeblich wieder aufleben solle, sei eine ihr nicht zuzurechnende Nachlässigkeit des Klägers (zur Berufungserwiderung der Beklagten im Einzelnen wird auf ihren Schriftsatz vom 30.10.2014, Bl. 173 ff. d. A., Bezug genommen).

## Entscheidungsgründe:

### I.

Die Berufung des Klägers ist zulässig. Sie ist statthaft sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 64 Abs. 1 und 2 lit. b), 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG i. V. m. §§ 519, 520 ZPO.

### II.

Die Berufung des Klägers hat aber in der Sache keinen Erfolg. Das Arbeitsgericht hat zu Recht entschieden, dass der Kläger gegen die Beklagte weder aus einer vertraglichen Zusage noch unter dem Gesichtspunkt des Schadensersatzes wegen falscher Auskunft oder unterlassener Aufklärung Anspruch auf Beihilfe hat. Sein ursprünglich gegebener Beihilfeanspruch endete mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund Eigenkündigung zum 31.07.2011 und lebte auch ab dem Zeitpunkt des Bezugs von Altersrente nicht wieder auf.

1. Der Anspruch ergibt sich nicht aus einer vertraglichen Zusage.

a) Die Zusage der Beklagten, zuletzt mit Nachtrag zum Arbeitsvertrag vom 01.05.2004, ist auszulegen. Der Berufung ist Recht zu geben, dass eine solche Auslegung keine vertragliche Regelungslücke voraussetzt. Es geht um keine ergänzende Vertragsauslegung, sondern um die Bestimmung des Vertragsinhalts.

Es ist davon auszugehen, dass es sich bei der „Zusage nach § 2 a BO/A“ als Nachtrag zum Arbeitsvertrag vom 01.05.2004 um Allgemeine Geschäftsbedingungen i. S. d. § 305 Abs. 1 BGB handelt. Dafür begründet bereits das äußere Erscheinungsbild eine tatsächliche Vermutung (vgl. BAG v. 19.03.2014 - 5 AZR 252/12 (B), (Rn. 56), NZA 2014, S. 1076). Bei der Zusage handelt es sich offensichtlich um eine nach ihrem Inhalt typisierte und von der Beklagten zur mehrfachen Verwendung vorformulierte Vertragsbedingung.

Allgemeine Geschäftsbedingungen sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind. Ansatzpunkt für die nicht am Willen der jeweiligen Vertragspartner zu orientierende Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist in erster Linie der Vertragswortlaut. Ist dieser nicht eindeutig, kommt es für die Auslegung entscheidend darauf an, wie der Vertragstext aus Sicht der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise zu verstehen ist, wobei der Vertragswille verständiger und redlicher Vertragspartner beachtet werden muss. Soweit auch der mit dem Vertrag verfolgte Zweck einzubeziehen ist, kann das nur in Bezug auf typische und von redlichen Geschäftspartnern verfolgte Ziele gelten (vgl. BAG v. 20.08.2014 - 10 AZR 453/13 (Rn. 25), NZA 2014, S. 1333). Bleibt nach Ausschöpfung der Auslegungsmethoden ein nicht behebbarer Zweifel, geht dies gem. § 305 c Abs. 2 BGB zulasten des Verwenders. Die Anwendung der Unklarheitenregelung des § 305 c Abs. 2 BGB setzt allerdings voraus, dass die Auslegung einer einzelnen AGB-Bestimmung mindestens zwei Ergebnisse als vertretbar erscheinen lässt und von diesen keines den klaren Vorzug verdient. Es müssen „erhebliche Zweifel“ an der richtigen Auslegung bestehen. Die entfernte Möglichkeit, zu einem anderen Ergebnis zu kommen, genügt für die Anwendung der Bestimmung nicht (vgl. BAG v. 20.08.2014, aaO).

**b)** Was den in erster Linie zu berücksichtigenden Vertragswortlaut angeht, ist zunächst einmal von der letzten zwischen den Parteien abgeschlossenen Vereinbarung auszugehen. Das ist der anlässlich der Übernahme der Schulträgerschaft durch die Beklagte unter dem 01.05.2004 unterzeichnete Arbeitsvertrag sowie der ebenfalls unterzeichnete Nachtrag hierzu gleichen Datums. In dem Nachtrag wurde dem Kläger und seinen berücksichtigungsfähigen Familienangehörigen ein „Anspruch auf Beihilfen nach beamtenrechtlichen Grundsätzen wie ein privat krankenversicherter Beamter des Freistaates Bayern“ zugesagt. Schon diese Formulierung ist nach den Verständnismöglichkeiten eines durchschnittlichen Vertragspartners dahingehend auszulegen, dass hiermit, was die Beihilfeberechtigung angeht, eine Gleichstellung mit einem Beamten des Freistaates Bayern erfolgen sollte. Die Gleichstellung umfasst dabei nicht nur den Inhalt des Beihil-

feanspruchs, sondern auch dessen Voraussetzungen, wobei das Bestehen eines Beamtenverhältnisses zum Freistaat Bayern durch das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten ersetzt wird. Dass es sich dabei um keine reine Rechtsfolgenverweisung handelt, sieht man schon daran, dass etwa die Berücksichtigungsfähigkeit von Familienangehörigen zu prüfen ist, wobei die beamtenrechtlichen Grundsätze den Prüfungsmaßstab vorgeben.

Vor allem aber kann, wenn es wie hier um Beihilfeleistungen des ehemaligen Arbeitgebers nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses geht, ein solcher Anspruch seinerseits nur aus beamtenrechtlichen Grundsätzen hergeleitet werden. Nach dem Verständnis redlicher und verständiger Vertragspartner umfasst eine solche Heranziehung beamtenrechtlicher Grundsätze, die erst zu einem Anspruch selbst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt, auch die Berücksichtigung allgemeiner Grundsätze des Beamtenrechts. Damit ist auch Art. 58 BayBG, wonach frühere Beamte und Beamtinnen nach der Entlassung - soweit gesetzlich nicht anders bestimmt - keinen Anspruch auf Leistungen des Dienstherrn mehr haben, mit heranzuziehen. Übertragen auf das Arbeitsverhältnis des Klägers entspricht die Entlassung der Eigenkündigung, denn die beamtenrechtliche Entlassung erfolgt auf Antrag des Beamten (Art. 57 BayBG).

Die Rechtsfolge des Entfallens von Leistungen des Arbeitgebers aufgrund seiner Eigenkündigung hat der Kläger wohl zunächst auch verstanden, denn für die Zeit bis zum Renteneintritt macht er keine Leistungen geltend. Das Wiederaufleben bei Renteneintritt könnte sich wiederum aber nur aus beamtenrechtlichen Grundsätzen ergeben. Ein solches Wiederaufleben des Beihilfeanspruchs trotz Beendigung des aktiven Dienstverhältnisses auf eigenen Wunsch kennt das Beamtenrecht aber gerade nicht. Dass die Beklagte über diese beamtenrechtlichen Grundsätze hinaus dem Kläger einen weitergehenden Beihilfeanspruch eingeräumt hätte, lässt sich der arbeitsvertraglichen Zusage nicht entnehmen (vgl. BAG v. 24.09.1996 - 3 AZR 423/95, Rn. 20, wo anlässlich einer Versorgungszusage „nach beamtenrechtlichen Grundsätzen“ hinsichtlich des Anspruchs auf Versorgung zwischen einer Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit und einer Entlassung aus dem Beamtenverhältnis unterschieden wird).

Die umfassende Gleichstellung mit den Regeln, die für den Beihilfeanspruch der Beamten des Freistaates Bayern gelten, wird bestätigt durch den Verweis auf die Beihilfeordnung der Diözese R. („Zusage nach § 2 a BO/A“). Nach § 2 a BO/A erhalten privat krankenversicherte Mitarbeiter, denen ein Anspruch auf Beihilfe nach beamtenrechtlichen Grundsätzen schriftlich zugesichert wurde, Beihilfeleistungen wie privat krankenversicherte Personen i. S. d. § 2 Abs. 1. Letztere Bestimmung regelt wiederum, dass der dort genannte Personenkreis Beihilfeleistungen wie privat krankenversicherte Beamte des Freistaates Bayern erhalten.

**c)** Für die Anwendung der „Unklarheitenregelung“ nach § 305 c Abs. 2 BGB bleibt damit kein Raum.

Bleibt bei der Auslegung einer Allgemeinen Geschäftsbedingung nach Ausschöpfung der Auslegungsmethoden ein nicht behebbarer Zweifel, geht dieser nach § 305 c Abs. 2 BGB zulasten des Verwenders. Dies setzt aber voraus, dass die Auslegung mindestens zwei Ergebnisse als vertretbar erscheinen lässt und keines den klaren Vorzug verdient. Es müssen „erhebliche Zweifel“ an der richtigen Auslegung bestehen. Die entfernte Möglichkeit, zu einem anderen Ergebnis zu kommen, genügt für die Anwendung des § 305 c Abs. 2 BGB nicht (vgl. BAG v. 24.01.2013 - 8 AZR 965/11, NZA-RR 2013, S. 400).

Solche erheblichen Zweifel daran, dass die Eigenkündigung des Arbeitsverhältnisses zur dauerhaften Beendigung der beihilferechtlichen Ansprüche führt, bestehen nicht.

**d)** Ergänzend: Nichts anderes würde sich bei einer - unterstellt, es handelt sich um keine Allgemeinen Geschäftsbedingungen - Auslegung nach dem sog. objektiven Empfängerhorizont ergeben, §§ 133, 157 BGB. Neben den bereits genannten Gesichtspunkten bei der Auslegung des Vertragstextes ist zusätzlich zu berücksichtigen, dass der Arbeitsvertrag mit der Beklagten vom 01.05.2004 nahtlos unter Fortführung der bisherigen Rechtspositionen an die vorherigen Verträge anknüpft, ohne dass erkennbar wäre, dass die beihilferechtlichen Ansprüche des Klägers ausgebaut oder sonst wie verändert werden sollten. Gerade der Verweis auf die Beihilfeordnung der Diözese R., bis 30.04.2004 selbst Trägerin der Schule, stellt erkennbar, was Beihilfeansprüche des Klägers angeht, eine umfassende Kontinuität her. Damit ist zu berücksichtigen, dass das Bischöfliche Or-

dinariat dem Kläger für die Diözese R. schon mit Schreiben vom 11.11.1996 die Bedingungen einer Fortführung der Beihilfe nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses entsprechend beamtenrechtlichen Grundsätzen umschrieben hat. Danach sei gewährleistet, dass der Kläger und die beihilferechtlich berücksichtigungsfähigen Angehörigen bei Beendigung des Dienstverhältnisses „wegen Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit oder aus Altersgründen“ beihilfeversichert bleiben. Eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer Eigenkündigung des Klägers ist dabei gerade nicht genannt. Abgebildet werden wiederum die beamtenrechtlichen Grundsätze und keine darüber hinausgehenden Erleichterungen in den Anspruchsvoraussetzungen. Auch der Zusatzvertrag vom 12.07.1991 sieht die Fortführung der Beihilfeversicherung nur für den Fall vor, dass der Kläger „wegen Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit oder aus Altersgründen das Dienstverhältnis beendet“.

**e)** Die Einschränkung der Zusage des Beihilfeanspruchs nach beamtenrechtlichen Grundsätzen ist auch keine unzulässige Erschwerung des Kündigungsrechts i. S. d. Art. 12 GG, § 622 Abs. 6 BGB. Insbesondere begründet die Regelung keine Rückzahlungsverpflichtungen des Klägers. Es ist zulässig, die im Bereich des Arbeitsrechts ohnehin ungewöhnliche Zusage, an den Arbeitnehmer und an i. S. des beamtenrechtlichen Beihilferechts berücksichtigungsfähige Familienangehörige auch im Ruhestand Beihilfe zu leisten, von der Voraussetzung abhängig zu machen, dass der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis nahtlos in Rente geht und nicht vorher durch Eigenkündigung ausscheidet. Das entspricht nur dem arbeitsrechtlichen Normalfall, dass fortlaufende Leistungen im Arbeitsverhältnis mit dessen Beendigung ebenfalls enden. Mit einer Anwartschaft aus einer betriebsrentenrechtlichen Versorgungszusage ist eine arbeitsvertragliche Zusage von Beihilfe im Krankheitsfall nicht vergleichbar.

**2.** Der Kläger hat gegen die Beklagte auch keine Schadensersatzansprüche nach §§ 280 Abs. 1, 241 Abs. 2 BGB, denn diese hat ihm weder falsche Auskünfte erteilt noch arbeitsvertragliche Aufklärungspflichten verletzt.

**a)** Allerdings erwachsen einer Vertragspartei aus ihrem Schuldverhältnis nicht nur Leistungs-, sondern auch Verhaltenspflichten zur Rücksichtnahme auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen des anderen Vertragsteils.



**aa)** Die mit Wirkung vom 01.01.2002 in § 241 Abs. 2 BGB ausdrücklich normierten Pflichten waren bereits vor dem Inkrafttreten dieser Norm aus § 242 BGB abgeleitet worden. Die Pflichten können sich auch auf Aufklärung des Vertragspartners richten (vgl. BAG v. 26.07.2007 - 8 AZR 707/06, Rn. 28; v. 14.12.2006 - 8 AZR 628/05, Rn. 14). Insbesondere trifft den Arbeitgeber eine Auskunftspflicht, wenn der Arbeitnehmer in entschuldbarer Weise über das Bestehen oder den Umfang seiner Rechte, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen, im Ungewissen ist, während der Arbeitgeber unschwer Auskunft geben kann.

Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer unaufgefordert über alle Umstände zu unterrichten, welche dem Arbeitnehmer unbekannt sind, die aber für Entscheidungen des Arbeitnehmers im Zusammenhang mit der Durchführung des Arbeitsvertrages erheblich sind. Darüber hinaus können sich im Einzelfall weitergehende Aufklärungs- und Hinweispflichten des Arbeitgebers ergeben. Voraussetzungen und Umfang der Hinweis- und Aufklärungspflichten ergeben sich aus den Grundsätzen von Treu und Glauben (§ 242 BGB). Sie beruhen auf den besonderen Umständen des Einzelfalles und sind das Ergebnis einer umfassenden Interessenabwägung (vgl. BAG v. 04.10.2005 - 9 AZR 598/04, Rn. 57; v. 12.12.2002 - 8 AZR 497/01, Rn. 41).

**bb)** Dabei sind Auskunftspflichten im engeren Sinne und Aufklärungs- und Mitteilungspflichten zu unterscheiden. Unter einer Auskunft ist die Mitteilung von Tatsachen aufgrund einer vorausgegangenen Anfrage zu verstehen. Dementsprechend beinhaltet die Auskunftspflicht die Pflicht, auf Verlangen des anderen Teils diesen selbst oder aber auch einen Dritten über bestimmte, mit dem Arbeitsverhältnis im Zusammenhang stehende Vorgänge oder Tatsachen zu informieren. Demgegenüber sind - anders als die Auskunftspflicht - Aufklärungs- und Mitteilungspflichten nicht von einem besonderen Verlangen des Berechtigten abhängig, sondern müssen unaufgefordert erfüllt werden. Bei den Aufklärungs- und Mitteilungspflichten kann wiederum unterschieden werden zwischen den Schutzpflichten, die allein dem Interesse des Berechtigten an der Erhaltung seiner vorhandenen Rechtsgüter dienen, und solchen Pflichten, die dem Berechtigten Informationen verschaffen sollen, die für die Realisierung von Ansprüchen in der Zukunft oder die zukünftige Rechtsgestaltung von Bedeutung sind (*Boemke* AR-Blattei SD 320 Rn. 1, 5).

**cc)** Auch wenn sich die arbeitsrechtlichen Nebenpflichten des Arbeitgebers nicht darauf beschränken, den Arbeitnehmern weder falsche noch unvollständige Auskünfte zu erteilen und der Arbeitgeber verpflichtet sein kann, zur Vermeidung von Rechtsnachteilen von sich aus geeignete Hinweise zu geben, dürfen die vertraglichen Schutz- und Fürsorgepflichten nicht überspannt werden. Grundsätzlich hat jeder Vertragspartner selbst für die Wahrnehmung seiner Interessen zu sorgen (vgl. BAG v. 11.12.2001 - 3 AZR 339/00, Rn. 47). Das gilt gerade für Hinweis- und Aufklärungspflichten, bei denen man vom Arbeitgeber auch ohne vorherige Anfrage des Arbeitnehmers ein selbstständiges Tätigwerden verlangt. Auch wenn der jeder Partei zuzubilligende Eigennutz seine Grenzen am schutzwürdigen Lebensbereich des Vertragspartners findet, beruhen Hinweis- und Aufklärungspflichten auf den besonderen Umständen des Einzelfalles und sind das Ergebnis einer umfassenden Interessenabwägung (vgl. BAG v. 14.01.2009 - 3 AZR 71/07, Rn. 27).

So ist der Arbeitgeber bspw. nicht ohne weiteres verpflichtet, Arbeitnehmer unaufgefordert über die Auswirkungen einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf ihre betriebliche Altersversorgung zu unterrichten. Hinweis- und Aufklärungspflichten können allerdings dadurch entstehen, dass der Arbeitgeber einen Vertrauenstatbestand oder durch sein früheres Verhalten eine Gefahrenquelle geschaffen hat (vgl. BAG v. 11.12.2001 - 3 AZR 339/00, Rn. 47). Gesteigerte Hinweispflichten treffen den Arbeitgeber bspw. dann, wenn die zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führende Vereinbarung auf seine Initiative hin und in seinem Interesse zustande kommt oder wenn sich aus den Umständen ergibt, dass der Arbeitnehmer durch eine sachgerechte und vom Arbeitgeber redlicherweise zu erwartende Aufklärung vor der Aufhebung des Arbeitsverhältnisses bewahrt werden muss, weil er sich durch sie aus Unkenntnis selbst schädigen würde (vgl. BAG v. 16.11.2005 - 7 AZR 86/05, Rn. 38).

In diesem Kontext steht bspw. die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 17.10.2000 (3 AZR 605/99). Hier wird ausgeführt, dass den Arbeitgeber jedenfalls dann erhöhte Hinweis- und Aufklärungspflichten treffen, wenn er im betrieblichen Interesse den Abschluss eines Aufhebungsvertrages vorschlägt und der Arbeitnehmer offensichtlich mit den Besonderheiten der ihm zugesagten Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes nicht vertraut ist, sich der baldige Eintritt eines Versorgungsfalles bereits abzeichnet und

durch die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses außergewöhnlich hohe Versorgungseinbußen drohen. Unter diesen Umständen reiche der allgemeine Hinweis auf mögliche Versorgungsnachteile und die bloße Verweisung an die Zusatzversorgungskasse unter Einräumung einer Bedenkzeit nicht aus.

**dd)** Die Verteilung der Darlegungs- und Beweislast ergibt sich aus § 280 Abs. 1 BGB. Der Gläubiger trägt die Beweislast für die Pflichtverletzung, die Schadensentstehung und den Ursachenzusammenhang zwischen Pflichtverletzung und Schaden. Der Schuldner ist dagegen nach § 280 Abs. 1 Satz 2 BGB für das Nichtvertretenmüssen beweispflichtig (Palandt/*Grüneberg*, BGB, § 280 Rn. 34 ff.; vgl. auch BAG v. 14.12.2006 - 8 AZR 628/05, Rn. 14).

**b)** Eine Verletzung der Pflicht, auf Anfrage des Arbeitnehmers im Falle der Auskunftserteilung die Auskunft inhaltlich richtig und zumutbar vollständig zu geben, scheidet hier aus. Der Kläger trägt selbst gar nicht vor, sich bei der Beklagten nach den beihilferechtlichen Konsequenzen einer Eigenkündigung erkundigt zu haben. Soweit er darauf abstellt, eine Kollegin habe an ihn eine Auskunft weitergegeben, die sie ihrerseits vom Personalsachbearbeiter K. auf ihre Erkundigung hin erhalten habe, ist das Vorbringen - unabhängig davon, ob dieser von der Beklagten bestrittene Vortrag zutrifft - nicht geeignet, eine Schadensersatzpflicht der Beklagten zu begründen. Die Auskunftspflicht wird - wie dargestellt - aus dem Schuldverhältnis zwischen den Parteien abgeleitet, § 241 Abs. 2 BGB. Eine etwaige gegenüber der Kollegin des Klägers gegebene Auskunft ist kein vertragswidriges Verhalten der Beklagten gegenüber dem Kläger. Die Kollegin hatte sich nach dem Vortrag des Klägers bereits im Jahr 2007, bezogen auf ihr eigenes Arbeitsverhältnis, erkundigt und selbst wenn die damalige Auskunft - bezogen auf das Arbeitsverhältnis mit der Kollegin - falsch gewesen sein sollte, findet keine Zurechnung als falsche Auskunft im Verhältnis zum Kläger statt. Da die Kollegin in diesem Zusammenhang keine Erfüllungsgehilfin der Beklagten ist, liegt es in der eigenen Risikosphäre des Klägers, sich bei einer Lehrerkollegin und nicht bei den dazu berufenen Stellen der Beklagten nach den beihilferechtlichen Konsequenzen einer Eigenkündigung zu erkundigen.

Nur ergänzend ist auch darauf hinzuweisen, dass im Hinblick darauf, dass es um ein anderes Arbeitsverhältnis ging, der Vortrag des darlegungs- und beweisbelasteten Klägers,

welche Fragen die Kollegin dem Personalsachbearbeiter gestellt, welche Antworten sie genau erhalten haben soll und schließlich was sie - Jahre später - dem Kläger mitgeteilt hat, nicht ausreichend substantiiert ist. Das Vorbringen erschöpft sich in einer zusammenfassenden Wiedergabe des gewünschten Ergebnisses. Nicht auszuschließen ist ja, dass die Auskunft der Kollegin auf einer eigenen und im Ergebnis unzutreffenden Interpretation der erhaltenen Informationen beruht. Selbst wenn man eine Zurechnung bejahen wollte, müsste genauer vorgetragen und unter Beweis gestellt werden, welche Antworten der Personalsachbearbeiter auf welche Fragen gegeben hat.

**c)** Eine Schadensersatzpflicht ergibt sich schließlich auch nicht aus einer Verletzung von Aufklärungs- und Mitteilungspflichten. Dabei ist insbesondere zu berücksichtigen, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht auf Initiative oder gar Drängen der Beklagten zustande gekommen ist, sondern der Kläger das Arbeitsverhältnis selbst - wie er es ausdrückt: aus persönlichen Gründen - durch Eigenkündigung beendet hat.

Angesichts der vom Kläger selbst ergriffenen Initiative würde es die vertraglichen Schutz- und Fürsorgepflichten überspannen, würde man der Beklagten abverlangen, warnend den Zeigefinger mit dem Hinweis auf die beihilferechtlichen Konsequenzen zu erheben. Hier gilt der Grundsatz, dass jeder Vertragspartner selbst für die Wahrnehmung seiner Interessen zu sorgen hat und dem Kläger, der im vorliegenden Verfahren behauptet, ihm sei es auf die Beihilfeberechtigung als Rentner angekommen, wäre es unschwer möglich gewesen, sich tatsächlich vor Ausspruch der Eigenkündigung bei der zuständigen Stelle der Beklagten über die Konsequenzen zu erkundigen. Es ist richtig, dass der Wegfall der Beihilfeberechtigung im Ruhestand für ihn erhebliche finanzielle Folgen hat und eine Eigenkündigung wenige Jahre vor Erreichen des Rentenalters bei einer Zusage nach beamtenrechtlichen Grundsätzen gut überlegt sein will. Die Höhe der Einbußen ist angesichts der Eigeninitiative des Klägers und dessen Verzicht auf eine eigenständige, auf seinen Fall zugeschnittene Klärung der Rechtslage kein tragfähiger Grund, die Verantwortlichkeit auf die Beklagte zu verschieben und im Ergebnis die vertragsrechtliche Situation zu korrigieren.

Wegen der Eigenkündigung des Klägers fehlt es auch an einem geeigneten zeitlichen Ansatz für Hinweis- und Aufklärungspflichten. Es gibt keine - wie etwa bei Abschluss ei-

nes Aufhebungsvertrages - der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorgelagerte Verhandlungen. Die Eigenkündigung als einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung wird in dem Zeitpunkt wirksam, in welchem sie zugeht, § 130 Abs. 1 BGB. Der Beklagten, die den Kläger zu seiner Eigenkündigung ja nicht angestoßen hat, kann nicht abverlangt werden, ihm zusätzlich auch noch die Möglichkeit einzuräumen, seine Kündigung zurückzunehmen. Soweit sich der Kläger darauf beruft, er habe im Vorfeld mit dem Schulleiter über seine Kündigungsabsicht gesprochen, kann er sich von diesem von vorneherein keine Hinweise über die beihilferechtlichen Konsequenzen einer Eigenkündigung erwarten. Eine solche Aufklärung liegt ersichtlich nicht im Verantwortungsbereich eines Schulleiters (der sich damit im Zweifel selbst nicht auskennt), erst recht nicht, wenn der Mitarbeiter sich nach den Konsequenzen selbst nicht erkundigt. Der Kläger führt selbst aus, die Beklagte unterhalte eine eigene Beihilfestelle, die Auskünfte erteile, weil weder der Stiftungsvorstand noch die Schulleitung hierfür zur Verfügung stünden. Schließlich fehlt es auch an konkretem Vortrag des Klägers, dass er gegenüber dem Schulleiter überhaupt deutlich gemacht hat, dass es ihm auf das Wiederaufleben der Beihilfeberechtigung im Ruhestand besonders ankommt.

Auch aus der Ablehnung eines Altersteilzeitantrages im Dezember 2005 kann der Kläger keine Hinweis- und Aufklärungspflichten anlässlich seiner Eigenkündigung im Jahre 2011 ableiten. Ob ein Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrages besteht, unterliegt einer eigenständigen arbeitsrechtlichen Beurteilung. Der Nichtabschluss führt aber nicht dazu, dass der Arbeitgeber erhöhte Warnpflichten vor den Konsequenzen einer Eigenkündigung hätte. Ebenso wenig führen allgemeine Hinweise im Arbeitsvertrag auf die kirchliche Dienstgemeinschaft dazu, hieraus eine schadensersatzbegründende Aufklärungspflicht abzuleiten. Der Kläger hat sich - was aus seiner Sicht in der Nachbetrachtung ärgerlich sein mag - autonom für die Eigenkündigung entschieden und sich gerade nicht wegen des Beihilfeanspruchs Rat suchend an die Beklagte gewandt.

### III.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Die Zulassung der Revision ist nicht veranlasst. Auf die Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde (§ 72 a ArbGG) wird hingewiesen.

Dr. Wanhöfer

Ries

Krahl