

Aktenzeichen: 3 AZR 26/81

Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 29. März 1983

- 3 AZR 26/81 -

I. Arbeitsgericht

Krefeld

Urteil vom 8. Juli 1980

- 4 Ca 6/80 -

II. Landesarbeitsgericht

Düsseldorf

Urteil vom 16. Oktober 1980

- 24 Sa 1022/80 -

Für die Amtliche Sammlung:

Nein

Für die Fachpresse:

Ja

Entscheidungsstichwort:

Härteklausel und verfallbare Versorgungsanwartschaft

Gesetz:

BetrAVG § 1 Abs. 1; BGB § 242 Ruhegehalt, § 611 Fürsorgepflicht,
§ 162; KSchG § 8

Leitsätze:

1. Härteklauseln in Versorgungsordnungen haben den Zweck, auch für ungewöhnliche Sonderfälle befriedigende Lösungswege zu öffnen. Sie begründen keine Pflicht des Arbeitgebers, tragende Entscheidungen der Versorgungsordnung abzuändern.
2. Das Erlöschen einer verfallbaren Versorgungsanwartschaft wenige Monate vor der Altersgrenze ist für sich allein noch kein Härtefall, und zwar auch dann nicht, wenn das Arbeitsverhältnis aus betrieblichen Gründen beendet wurde.



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 26/81

24 Sa 1022/80 Düsseldorf

Verkündet am
29. März 1983

Sürig,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

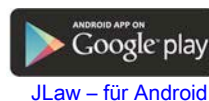
hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts nach § 128 Abs. 2 ZPO im schriftlichen Verfahren durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Dieterich, die Richter Dr. Gehring und Griebeling sowie die ehrenamtlichen Richter Matthiessen und Weinmann für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 16. Oktober 1980 - 24 Sa 1022/80 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Krefeld vom 8. Juli 1980 - 4 Ca 6/80 - abgeändert.
3. Die Klage wird abgewiesen.
4. Die Klägerin hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

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



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



- 2 -

Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin eine betriebliche Altersrente zu zahlen.

Die am 3. September 1919 geborene Klägerin stand bei der Beklagten in der Zeit vom 21. August 1972 bis zum 31. März 1979 als Büroangestellte in einem Teilzeitarbeitsverhältnis. Ihr monatliches Bruttogehalt betrug zuletzt 800,-- DM. Das Arbeitsverhältnis endete durch fristgerechte, betriebsbedingte Kündigung der Beklagten, da der Arbeitsplatz der Klägerin durch Inbetriebnahme einer EDV-Anlage entfiel. Gerichtliche Schritte gegen diese Kündigung hat die Klägerin nicht unternommen.

Die Beklagte gewährt ihren Arbeitnehmern betriebliche Altersversorgung aufgrund der am 23. Dezember 1974 inkraftgetretenen Versorgungsordnung. Darin heißt es auszugsweise wie folgt:

"I. Aufnahme in das Versorgungswerk

1. Wer bei Inkrafttreten dieser Versorgungsordnung in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis zur Firma steht oder danach mit ihr ein Arbeitsverhältnis begründet, ist in das Versorgungswerk aufgenommen, sobald er das 25. Lebensjahr (Mindestalter) vollendet hat.
2.
3. Betriebsangehörige, die bei Beginn der anrechenbaren Dienstzeit das 55. Lebensjahr (Höchstalter) bereits überschritten hatten, werden nicht in das Versorgungswerk aufgenommen.
4.

III. Anspruch auf Altersversorgung

1. Wer nach Erreichen der Altersgrenze aus der Firma ausscheidet, hat Anspruch auf Altersrente.
2. Altersgrenze ist bei Männern das vollendete 63., bei Frauen das vollendete 60. Lebensjahr.

- 3 -



XIII. Vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Endet das Arbeitsverhältnis, ohne daß ein Anspruch nach dieser Versorgungsordnung entstanden ist, bleibt die Anwartschaft, entsprechend den Bestimmungen des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, aufrechterhalten, sind dagegen die gesetzlichen Voraussetzungen der Unverfallbarkeit nicht erfüllt, erlischt die Anwartschaft.

.....

XV. Sonderregelungen

1. In Härtefällen und bei Vorliegen besonderer Voraussetzungen kann die Firma über die zugesagten Leistungen hinaus Sonderregelungen treffen.

....."

Seit dem 1. April 1980 bezieht die Klägerin ein Ruhegehalt von der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte in Höhe von monatlich 178,10 DM. Ihr Ehemann erhält als pensionierter Beamter Ruhestandsbezüge von monatlich 2.601,73 DM netto sowie als Kriegsversehrter eine monatliche Grundrente von 500,-- DM.

Die Klägerin hat geltend gemacht, die Beklagte sei verpflichtet, die zugesagte Altersrente zu zahlen. Mit Ausnahme des Erreichens der Altersgrenze von 60 Jahren erfülle sie alle Voraussetzungen der Rentengewährung. Den Eintritt der letzten noch fehlenden Bedingung habe die Beklagte selbst durch Ausspruch einer Kündigung verhindert. Das könne aber nicht zum Nachteil der Klägerin ausschlagen. Es sei unbillig, wenn die Klägerin nach siebenjähriger Dienstzeit nur wegen fehlender 5 Monate und 3 Tage ihren Ruhegeldanspruch ohne eigenes Verschulden verlöre. Angesichts der besonderen Umstände liege ein Härtefall im Sinne des Abschnitts XV der Versorgungsordnung vor. Die Beklagte müsse daher die Rente zahlen. Nur dieses Ergebnis entspreche billigem Ermessen.

Außerdem hätte die Beklagte die Klägerin bei Ausspruch der Kündigung über den Verlust der Rentenanswartschaft aufklären



- 4 -

müssen. Da dies nicht geschehen sei, hafte die Beklagte wegen Verletzung ihrer Aufklärungspflicht auf Schadenersatz in Höhe der verlangten Rente.

Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, daß ihr eine lebenslängliche betriebliche monatliche Rente in Höhe von 44,80 DM seit dem 1. Oktober 1979 zustehe.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, der Klägerin stehe nach der Versorgungsordnung ein Rentenanspruch nicht zu. Bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses bleibe eine Anwartschaft nur bestehen, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen der Unverfallbarkeit erreicht seien. Da die Klägerin diese Bedingungen nicht erfülle, sei ihre Anwartschaft erloschen.

Für die Kündigung seien ausschließlich betriebsbedingte Gründe maßgeblich gewesen. Der Klägerin sei schon im Jahre 1977 gesagt worden, daß ihr Arbeitsplatz wegfalle, sobald die EDV-Anlage in Betrieb genommen werde. Die Inbetriebnahme habe sich dann aus unvorhersehbaren Gründen verzögert, so daß die Kündigung erst im November 1978 zum 31. März 1979 habe erklärt werden können. Vor Ausspruch der Kündigung habe keiner der Beteiligten daran gedacht, daß dieser Schritt Auswirkungen auf die Versorgung der Klägerin haben könne.

Auch Abschnitt XV der Versorgungsordnung führe nicht zu einer Leistungsverpflichtung der Beklagten. Es sei nicht der Sinn der Härteklausel, entgegen den Voraussetzungen der Versorgungsordnung allein aus Gründen der Bedürftigkeit einen Anspruch einzuräumen. Außerdem liege im Fall der Klägerin keine besondere Bedürftigkeit vor.

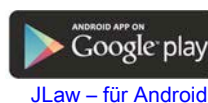
Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Dagegen richtet sich die Revision der Beklagten, die ihr Ziel der Klageabweisung weiterverfolgt.

- 5 -

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



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



- 5 -

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Die Klägerin kann von der Beklagten kein Ruhegeld verlangen.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Klägerin stehe eine monatliche Altersrente von 44,80 DM seit dem 1. Oktober 1979 zu. Allerdings erfülle die Klägerin die Anspruchsvoraussetzungen nach der Versorgungsordnung der Beklagten nicht, da das Arbeitsverhältnis 5 Monate und 3 Tage vor Eintritt des Versorgungsfalles geendet habe. Die Klägerin könne aber aufgrund der Härteklausel der Versorgungsordnung eine Rente beanspruchen. Bei der Klägerin liege ein Härtefall vor, weil sie kurz vor Erreichen der Altersgrenze aufgrund einer betriebsbedingten Kündigung der Beklagten habe ausscheiden müssen. Wenn die Beklagte auch zur Kündigung berechtigt gewesen sein möge, ändere dies nichts daran, daß die Kündigung für die Klägerin im Hinblick auf ihren verlorenen Rentenanspruch eine Härte darstelle. Die Beklagte wolle mit der freiwilligen Gewährung eines betrieblichen Ruhegeldes besonders die vom Arbeitnehmer gezeigte Betriebstreue belohnen. Müsse ein Arbeitnehmer kurz vor Erfüllung der Ruhegeldvoraussetzungen aus betriebsbedingten Gründen ausscheiden, obwohl er selbst über diesen Zeitpunkt hinaus betriebstreu sein wolle, so handele es sich nach dem Zweck der Versorgungsordnung um einen besonders gelagerten, nicht vorhersehbaren Ausnahmefall. Dann müsse der Arbeitgeber eine Billigkeitsentscheidung darüber treffen, ob dem Arbeitnehmer gleichwohl Ruhegeld zu gewähren sei. Da die Beklagte eine solche Entscheidung nicht getroffen habe, sei sie von den Gerichten nachzuholen. Sie führe dazu, der Klägerin die verlangte Rente zuzusprechen. Nur auf diese Weise könne die Härte ausgeglichen werden, die für die Klägerin durch die betriebsbedingte Kündigung entstanden sei.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 6 -



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



- 6 -

Dieser Begründung kann nicht gefolgt werden. Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht das Vorliegen eines Härtefalles im Sinne der Versorgungsordnung der Beklagten bejaht.

II.1. Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, daß als Anspruchsgrundlage für die Klage nur die Härteklausel in Abschnitt XV der Versorgungsordnung in Betracht kommt. Die allgemeinen Voraussetzungen, von denen die Beklagte die Gewährung einer Altersrente abhängig gemacht hat, liegen bei der Klägerin nicht vor. Dazu wäre erforderlich gewesen, daß sie erst nach Erreichen des 60. Lebensjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden wäre. Auch eine unverfallbare Anwartschaft nach § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG hat die Klägerin nicht erworben, weil das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt seiner Beendigung noch nicht einmal sieben Jahre bestanden hatte und die Anrechnung von Vordienstzeiten nicht dargetan ist.

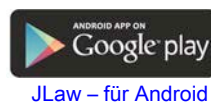
Nach Abschnitt XV Nr. 1 der Versorgungsordnung kann die Beklagte "in Härtefällen und bei Vorliegen besonderer Voraussetzungen" über die zugesagten Leistungen hinaus Sonderregelungen treffen. Entgegen der Ansicht der Revision müssen die beiden Tatbestandsmerkmale "in Härtefällen" und bei "Vorliegen besonderer Voraussetzungen" nicht nebeneinander erfüllt sein, vielmehr handelt es sich um tatbestandliche Alternativen. Es ist auch nicht richtig, daß alle Voraussetzungen des Leistungsbezugs nach der Versorgungsordnung erfüllt sein müssen, so daß eine Anwendung der Härteklausel nur bestehende Ansprüche verbessern könnte. Zwar kann die Beklagte "über die zugesagten Leistungen hinaus" auch Leistungen in einem Fall erbringen, in dem alle Voraussetzungen für einen Rentenbezug erfüllt sind. Auf der anderen Seite schließt der Wortlaut des Abschnitts XV aber nicht aus, daß Härtefälle gegeben sind, wenn ein Arbeitnehmer noch nicht einmal eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft erworben hat und vorzeitig ausscheidet.

2. Härteklauseln in Gesetzen, Kollektivverträgen oder vertraglichen Versorgungsordnungen sollen, wie der Senat mehrfach entschieden hat, verhindern, daß Ruhegeldregelungen in besonders gelagerten und nicht vorhersehbaren Einzelfällen zu Ergeb-

- 7 -



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



- 7 -

nissen führen, die unangemessen erscheinen und nicht dem Sinn der Regelung entsprechen. Es soll dabei aber immer nur um die Abmilderung der Rechtsfolgen in Grenzfällen gehen (Urteil vom 7. Mai 1976 - 3 AZR 267/75 - AP Nr. 173 zu § 242 BGB Ruhegehalt, zu 2 a der Gründe).

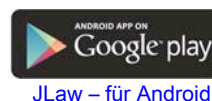
Ist eine Härteregelung vorgesehen und ist ein Härtefall gegeben, steht es nicht im völlig freien Belieben des Arbeitgebers, ob er von der Möglichkeit einer Härteklausel Gebrauch machen will oder nicht; vielmehr unterliegt seine Entscheidung der gerichtlichen Billigkeitskontrolle. Dabei muß aber das Verhältnis von Regel und Ausnahme berücksichtigt werden. Fälle, die nach einer Versorgungsordnung grundsätzlich ausgenommen sein sollen, können nicht unter Berufung auf Härteklauseln gegen den Willen des Arbeitgebers in das Versorgungswerk einbezogen werden. Eine Härteregelung ist nicht dazu bestimmt, ausdrücklich formulierte und rechtswirksame Versorgungsgrundsätze zu korrigieren (Urteil des Senats vom 9. November 1978 - 3 AZR 784/77 - AP Nr. 179 zu § 242 BGB Ruhegehalt, zu III 1 der Gründe, sowie Urteil des Senats vom 6. September 1979 - 3 AZR 358/78 - AP Nr. 183 zu § 242 BGB Ruhegehalt, zu 3 der Gründe).

3.a) Nach Abschnitt XIII der Versorgungsordnung erlischt die Versorgungsanwartschaft bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn weder die gesetzlichen Voraussetzungen der Unverfallbarkeit vorliegen noch ein Versorgungsfall eingetreten ist. Die Bestimmung unterscheidet nicht, ob der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer gekündigt hat oder der Vertrag einvernehmlich gelöst wurde. Anlaß und Form der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind für die an die Auflösung geknüpfte Rechtsfolge, nämlich den Verlust einer noch nicht unverfallbar gewordenen Anwartschaft, ohne Bedeutung. Daraus ergibt sich, daß die Versorgungsordnung der Beklagten die Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus dringenden betrieblichen Gründen noch nicht als Härtefall ansieht. Hiergegen können keine Bedenken erhoben werden. Der Arbeitgeber, der eine Versorgungszusage erteilt hat, wird dadurch nicht gehindert, dem betroffenen

- 8 -



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



- 8 -

Arbeitnehmer aus betriebsbedingten Gründen zu kündigen.

Eine solche Kündigung kann sich allerdings für denjenigen Arbeitnehmer besonders ungünstig auswirken, der nur noch wenige Monate vor der Erfüllung einer versorgungsrechtlich erheblichen Frist steht. Das muß bei der sozialen Auswahl nach § 1 Abs. 3 KSchG berücksichtigt werden. Aber die Fristversäumung selbst kann nicht als Härtefall im Sinne der Versorgungsordnung gelten. Ungünstige Auswirkungen im Einzelfall sind bei jeder Regelung zeitlicher Grenzen unvermeidbar. Wer eine Frist knapp verfehlt hat, wird sich als Grenzfall betrachten. Eine Verschiebung der Grenze kann daran im Prinzip nichts ändern und würde die "Beinahe-Fälle" nur verlagern. Für Fristen im Versorgungsrecht gilt insoweit nichts anderes.

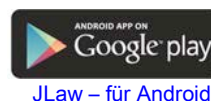
Das Landesarbeitsgericht nennt zwei Besonderheiten, die die Härte des Falles ausmachen sollen: die betriebsbedingten Gründe der Vertragsbeendigung und die Nähe des Versorgungsfalles. Beide Besonderheiten fallen aber nicht aus dem Rahmen des üblichen und waren aus der Sicht der Versorgungsordnung keineswegs unvorhersehbar. Wenn die Versorgungsordnung gleichwohl keine Sonderregelung für eine solche Fallgestaltung vorsieht, hat sie damit entschieden, daß es nicht darauf ankommen soll, wer eine Kündigung veranlaßt hat und wie sich diese kurz vor Eintritt des Versorgungsfalles auswirkt. Die Regelung kann nicht als planwidrige Härte gedeutet und damit gegen den Willen des Arbeitgebers aufgehoben werden.

b) Das vom Landesarbeitsgericht angenommene Ergebnis wäre allerdings dann gerechtfertigt, wenn über die berücksichtigten Umstände hinaus Besonderheiten des Einzelfalles vorgelegen hätten, die eine Ausnahmeregelung nahelegen. So ist bei betriebsbedingten Kündigungen in Nähe des Versorgungsfalles auch bei Versorgungsordnungen der hier anzuwendenden Art keineswegs ausgeschlossen, daß ein Härtefall gegeben ist. Dazu müssen sich aber außer den durch die Versorgungsordnung bereits berücksichtigten Umständen zusätzliche Anhaltspunkte ergeben, die bei einer Gesamtwürdigung die Annahme einer

- 9 -



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



- 9 -

Härte als begründet erscheinen lassen. Voraussetzung ist, daß es sich um eine Fallgestaltung handelt, die aus dem Rahmen des Üblichen oder Vorhersehbaren fällt.

Die Darlegung solcher besonderen Umstände ist Aufgabe des Arbeitnehmers (Urteil des Senats vom 9. November 1978 - 3 AZR 784/77 - AP Nr. 179 zu § 242 BGB Ruhegehalt, zu III 2 der Gründe). Die Klägerin hat derartige Besonderheiten nicht vorgetragen. Ihre wirtschaftliche Lage ist zwar nicht besonders gut, andererseits kann man sie aber auch nicht als bedrückend bewerten, wenn man die Versorgungsbezüge ihres Ehemannes mit berücksichtigt. Das Landesarbeitsgericht hat daher zu Recht nicht auf die finanzielle Situation der Klägerin abgestellt, obwohl eine ungewöhnlich schlechte wirtschaftliche Lage oder gar Notlage des Arbeitnehmers einen besonderen Umstand darstellen kann, der bei einer Härteklausel ins Gewicht fällt (vgl. Urteil des Senats, aaO, zu III 2 c der Gründe).

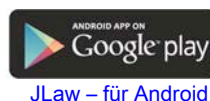
III. Weitere Anspruchsgrundlagen für das Begehren der Klägerin sind nicht ersichtlich.

a) Auf § 162 BGB kann die Klägerin sich nicht berufen. Nach dieser Vorschrift gilt die Bedingung als eingetreten, wenn der Eintritt von der Partei, zu deren Nachteil er gereichen würde, wider Treu und Glauben verhindert worden ist. Einen solchen Verstoß kann man der Beklagten nicht deswegen vorwerfen, weil sie von dem Recht Gebrauch gemacht hat, ein Arbeitsverhältnis aus betriebsbedingten Gründen zu kündigen. Noch nicht unverfallbar gewordene Versorgungsanswartschaften führen nicht zu einem besonderen Kündigungsschutz, auch wenn nur noch eine kurze Zeit an dem Erreichen der Unverfallbarkeit fehlt (vgl. Höfer/Abt, Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, 2. Aufl., ArbGr. 199; sowie aus früherer Zeit Hilger in "Handbuch der betrieblichen Altersversorgung", 5. Aufl. 1968, S. 107 f., 112).

- 10 -



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



- 10 -

b) Schließlich kann sich die Klägerin auch nicht auf eine Verletzung der Aufklärungspflicht berufen. Hätte die Beklagte die von der Klägerin jetzt vermißte Aufklärung erteilt, wäre die Rechtsstellung der Klägerin in versorgungsrechtlicher Hinsicht dadurch nicht verbessert worden. Die Klägerin hätte bei einer entsprechenden Aufklärung allenfalls Veranlassung sehen können, eine Kündigungsschutzklage zu erheben. Darauf brauchte die Beklagte die Klägerin jedoch nicht hinzuweisen. Es ist vielmehr von jedem Arbeitnehmer zu erwarten, daß er die Möglichkeit, gegen eine ihm ausgesprochene Kündigung Klage zu erheben, kennt oder sich wenigstens darüber unterrichtet (statt vieler: Hueck, KSchG, 10. Aufl., § 5 Rz 3).

Dr. Dieterich

Matthiessen

Dr. Gehring

Weinmann

Griebeling

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)