

Aktenzeichen: 3 AZR 301/89
Bundesarbeitsgericht 3. Senat Urteil vom 14. August 1990
- 3 AZR 301/89 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 5. Januar 1988
Wetzlar - 1 Ca 281/87 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 25. Januar 1989
Frankfurt am Main - 8 Sa 150/88 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Nein



Entscheidungswort:

Vertragliche Kürzung von Versorgungsanswartschaften

Gesetz: BetrAVG § 3 Abs. 1, §§ 1, 3 Abs. 2, §§ 7, 17 Abs. 3
Satz 3; BGB § 158 Abs. 2, § 397 Abs. 1; BetrVG § 87 Abs. 1
Nr. 10

Leitsätze:

1. Der Teilerlaßvertrag über eine Versorgungsanswartschaft in einem fortbestehenden Arbeitsverhältnis verstößt nicht gegen § 17 Abs 3 Satz 3 in Verb mit §§ 1, 3 Abs 1, § 7 BetrAVG.

2. § 3 BetrAVG verbietet nicht nur die Abfindung, sondern auch den entschädigungslosen Erlaß einer Versorgungsanswartschaft (Bestätigung von BAGE 56, 148 = AP Nr 13 zu § 17 BetrAVG). Dies gilt aber nicht für fortbestehende Arbeitsverhältnisse. § 3 BetrAVG verbietet Abfindungen und Erlaßverträge nur, wenn sie in einem Zusammenhang mit einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses stehen.



3 AZR 301/89

8 Sa 150/88 Frankfurt am Main

Verkündet am
14. August 1990

Im Namen des Volkes!

Haust,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 14. August 1990 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Heither, die Richter Dr. Wittek und Krehmelmer sowie die ehrenamtlichen Richter Matthiessen und Weinmann für Recht erkannt:



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



- 2 -

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main
vom 25. Januar 1989 - 8 Sa 150/88 - wird
zurückgewiesen.

2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu
tragen.

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

T a t b e s t a n d :

Der Kläger verlangt von der Beklagten eine höhere Betriebs-
rente. Die Parteien streiten sowohl darüber, ob die Vereinbarung
über eine Kürzung der Versorgungsanwartschaft rechtswirksam ge-
troffen worden ist, als auch darüber, ob diese Kürzung wegen zwi-
schenzeitlicher Verbesserung der wirtschaftlichen Lage der Be-
klagten wieder rückgängig gemacht werden muß.

Der am 9. Mai 1926 geborene Kläger war bei der Beklagten vom
1. Februar 1966 bis zum 31. Dezember 1987 als Angestellter be-
schäftigt. Bei Erlass der Ruhegeldordnung vom 10. Oktober 1970
erteilte die Beklagte dem Kläger eine entsprechende Versorgungs-
zusage.

Mit Schreiben vom 1. November 1982 teilte die Beklagte den
Betriebsangehörigen mit, daß sie sich aufgrund ihrer wirtschaft-
lichen Lage zu einer Änderung der Versorgungszusage gezwungen
sehe. Der monatliche Grundbetrag und der prozentuale Steigerungsbetrag der Alters- und Invalidenrente solle auf den jeweils hal-



ben Satz herabgesetzt werden. Damit erklärte sich der Kläger zusammen mit 304 von insgesamt 321 Arbeitnehmern schriftlich einverstanden. Die Beklagte sagte den Arbeitnehmern mündlich zu, bei einer nachhaltigen Besserung der wirtschaftlichen Situation wieder die ursprüngliche Versorgungszusage anzuwenden.

Ab 1. Januar 1988 gewährte die Beklagte dem Kläger eine nach der Vereinbarung vom 1./2. November 1982 berechnete, hälftig reduzierte Altersrente in Höhe von 141,25 DM.

Der Kläger vertritt die Auffassung, daß die Vereinbarung über eine Kürzung der Versorgungsanswartschaften nach § 134 BGB in Verb. mit § 17 Abs. 3 Satz 3 BetrAVG nichtig sei. Auch sei die gebotene Aufklärung über die Folgen des Teilverzichts unterblieben und der Betriebsrat oder Gesamtbetriebsrat vor der Reduzierung der Ruhegeldanswartschaften nicht beteiligt worden. Selbst wenn die Vereinbarung vom 1./2. November 1982 wirksam sei, müsse die Beklagte aufgrund ihrer mündlichen Zusage das Altersruhegeld in der ursprünglich vorgesehenen Höhe gewähren. Die Voraussetzungen für den teilweisen Erlaß seien weggefallen. Aus mehreren Zeitungsartikeln ergebe sich, daß die Beklagte erhebliche Umsatzsteigerungen erzielt habe und sich ihre wirtschaftliche Lage nachhaltig gebessert habe. Zumindest müsse die Beklagte nach § 16 BetrAVG die Altersrente des Klägers so anpassen, daß die Kürzung beseitigt werde.



- 4 -

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn

- a) für die Monate Januar 1988 bis einschließlich Januar 1989 monatlich weitere 141,25 DM nebst 4 % Zinsen aus 282,50 DM seit 1. Februar 1988 und aus jeweils 141,25 DM seit 1. März 1988, 1. April 1988, 1. Mai 1988, 1. Juni 1988, 1. Juli 1988, 1. August 1988, 1. September 1988, 1. Oktober 1988, 1. November 1988, 1. Dezember 1988 und 1. Januar 1989 zu zahlen,
- b) ab 1. Februar 1989 monatlich jeweils 282,50 DM nebst 4 % Zinsen jeweils ab Ersten des Monats, für den der Betrag jeweils zu leisten ist, zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie ist der Ansicht, daß die Vereinbarung vom 1./2. November 1982 wirksam sei. § 17 Abs. 3 Satz 3 in Verbindung mit § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG stehe einem Verzicht auf Versorgungsanswartschaften nicht entgegen. Der Gesamtbetriebsrat sei vor der Änderung der Versorgungszusagen beteiligt worden. Die auflösende Bedingung des Teilverzichts sei noch nicht eingetreten. Trotz der Umsatzsteigerungen habe sich die wirtschaftliche Lage der Beklagten nicht nachhaltig gebessert. Vielmehr sei der Verschuldungsgrad gestiegen und die Eigenkapitalquote gesunken.



Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Die Beklagte schuldet dem Kläger keine höhere Betriebsrente.

I. Der Teilerlaßvertrag (§ 397 Abs. 1 BGB) vom 1./2. November 1982 ist wirksam.

1. Der Teilerlaß verstößt entgegen der Ansicht des Klägers nicht gegen ein gesetzliches Verbot (§ 134 BGB).

a) Durch § 17 Abs. 3 Satz 3 BetrAVG waren die Parteien nicht gehindert, die Versorgungsanwartschaft des Klägers einvernehmlich zu kürzen. Nach dieser Vorschrift kann von den Bestimmungen des BetrAVG nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden. Diese Vorschrift enthält kein allgemeines Verschlechterungsverbot. Nur soweit die §§ 1 bis 16 BetrAVG die Vertragsfreiheit beschränken, wird die Abdingbarkeit ausgeschlossen (BAGE 50, 62, 71 f. = AP Nr. 4 zu § 1 BetrAVG Betriebsveräußerung, zu B III 2 a der Gründe; BAGE 56, 148, 153 = AP Nr. 13 zu § 17 BetrAVG, zu I 3 a der Gründe). § 17 Abs. 3 Satz 3 BetrAVG hat deshalb keine von den übrigen Vorschriften des BetrAVG losgelöste selbständige Bedeutung. Ob eine Abweichung im Sinne des § 17 Abs. 3 BetrAVG vorliegt, hängt vom Inhalt der §§ 1 bis 16 BetrAVG ab.



b) Der Teilerlaßvertrag widerspricht nicht dem § 1 BetrAVG. Diese Bestimmung regelt, wie sich die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Eintritt des Versorgungsfalles auf die Versorgungsanwartschaft auswirkt, und schreibt vor, daß der Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen trotz der Beendigung des Arbeitsverhältnisses seine Anwartschaft behält. Ziel des § 1 BetrAVG ist es, die Wirksamkeit von Verfallklauseln einzuschränken (vgl. BT-Drucks. 7/1281 S. 19 f., 22 f.). § 1 BetrAVG verbietet nicht die Kürzung einer Anwartschaft, die ohne Zusammenhang mit einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgt.

c) Auch § 3 BetrAVG ist nicht verletzt. § 3 Abs. 1 BetrAVG erlaubt zwar Abfindungen nur unter den dort genannten Voraussetzungen (Zusagedauer unter 10 Jahren). Nach der Rechtsprechung des Senats wird der Abfindung auch ein entschädigungsloser Erlaß einer Versorgungsanwartschaft gleichgestellt (BAGE 56, 148, 154 AP Nr. 13 zu § 17 BetrAVG, zu I 3 c der Gründe). Die Vorschrift ist aber nur anzuwenden auf Vereinbarungen, die im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses getroffen werden. Da ist hier nicht der Fall.

Die Frage, ob dieses Verbot auch in bestehenden Arbeitsverhältnissen gilt, ist umstritten (bejahend Ahrend/Förster/Rößler, Steuerrecht der betrieblichen Altersversorgung, Stand Dezember 1989, 1. Teil Rz 465 und Höhne in Heubeck/Höhne/Paulsdorff/Rau/

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



Weinert, BetrAVG, 2. Aufl., Band I, § 3 Rz 11, der jedoch § 3 BetrAVG nicht auf einen Verzicht des Arbeitnehmers ausdehnt, vgl. aaO, § 3 Rz 34 a). Im Urteil vom 22. September 1987 (BAGE 56, 148 = AP Nr. 13 zu § 17 BetrAVG) hat das Bundesarbeitsgericht diese Streitfrage offengelassen. Die Ansicht, daß § 3 BetrAVG Vereinbarungen, die während des bestehenden Arbeitsverhältnisses und ohne Rücksicht auf seine Beendigung getroffen worden sind, nicht entgegensteht (LAG Düsseldorf, Urteil vom 26. Mai 1976 - 3 Sa 147/76 - DB 1976, 2076; Blomeyer/Otto, BetrAVG, § 3 Rz 24; Höfer/Abt, BetrAVG, 2. Aufl., Band I, § 3 Rz 12; Blomeyer, BetrAVG 1988, 1, 3 f.), verdient den Vorzug. Sie entspricht dem Wortlaut, der Gesetzessystematik, der Entstehungsgeschichte und dem Regelungszweck.

aa) Die in § 3 Abs. 1 BetrAVG verwandte Formulierung ("eine Anwartschaft, die der Arbeitnehmer nach § 1 Abs. 1 bis 3 bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses behält") dient nicht ausschließlich dazu, die Anwartschaft als eine nach den gesetzlichen Voraussetzungen unverfallbare zu beschreiben. Für eine derartige Charakterisierung hätten die Worte "eine Anwartschaft, die der Arbeitnehmer nach § 1 Abs. 1 bis 3 behält" genügt. Die weiteren Worte "bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses" wären überflüssig. Auch sonst hat der Gesetzgeber, wenn er nur auf die Unverfallbarkeit abstellte, solche zusätzlichen, unnötigen Worte nicht gebraucht. In § 2 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG spricht er von einer Anwartschaft, die "nach § 1 fortbesteht". In § 7 Abs. 2 Satz 1, § 10 Abs. 3, § 11 Abs. 3 BetrAVG nennt er die "nach § 1 unverfallbaren Versorgungsanwartschaften".



Auch die übrige Ausgestaltung des § 3 BetrAVG spricht dafür daß diese Vorschrift bei fortbestehenden Arbeitsverhältnissen nicht eingreift. Nach § 3 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG kommt es für die Zulässigkeit der Abfindung darauf an, wie lange das Arbeitsverhältnis vor dem Ausscheiden aus dem Unternehmen bestand. Für die Berechnung der Höhe einer zulässigen Abfindung ist nach § 3 Abs. 2 Satz 1 BetrAVG der Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses maßgebend. Diese Bestimmung setzt eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses voraus.

bb) Die Vorschrift des § 3 BetrAVG, die sich im Abschnitt "Unverfallbarkeit" befindet, steht im systematischen Zusammenhang mit den §§ 1 und 2 BetrAVG. Alle drei Vorschriften zielen auf ausscheidende bzw. ausgeschiedene Arbeitnehmer ab (Blomeyer/Otto BetrAVG, § 3 Rz 24). §§ 1 bis 3 BetrAVG sorgen dafür, daß ein Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen trotz Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Eintritt des Versorgungsfalles sein Versorgungsanwartschaft in einer Mindesthöhe behält und eine solche Anwartschaft bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch nur unter gewissen Umständen abgefunden werden kann.

cc) Die Entstehungsgeschichte des § 3 BetrAVG zeigt ebenfalls, daß der Gesetzgeber nur Abfindungen im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses regeln wollte. Die Ausführungen



in den Gesetzesmaterialien stellen auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses ab. Als Ziel des § 3 BetrAVG wird genannt: "Um den Versorgungszweck nicht zu gefährden, soll eine Kapitalabfindung nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Unternehmen nur unter eng begrenzten Voraussetzungen möglich sein" (BT-Drucks. 7/1281 S. 27, zu § 3 Abs. 1).

dd) Der Gesetzgeber hat das Betriebsrentenrecht nicht umfassend geregelt, sondern die Vertragsfreiheit lediglich auf den normierten Problemfeldern eingeschränkt. Der Anwendungsbereich des § 3 BetrAVG ist bewußt eng gehalten. § 3 BetrAVG will nicht gleichsam eine "Versteinerung" der einmal eingegangenen Versorgungsverpflichtungen erzwingen (Höfer/Abt, BetrAVG, 2. Aufl., Band I, § 3 Rz 12). Eine Umgestaltung der Versorgung ist vielmehr Sache der Arbeitsvertragsparteien (Blomeyer/Otto, BetrAVG, § 3 Rz 24).

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt zu einer veränderten Sach- und Interessenlage. Dem Arbeitgeber ist häufig daran gelegen, sämtliche Rechtsbeziehungen mit dem Arbeitnehmer zu beenden und den mit der Fortführung der Versorgungsanwartschaft verbundenen Verwaltungsaufwand zu ersparen. Der Arbeitnehmer wird bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses oft an zusätzlichen Einnahmen besonders interessiert sein. In dieser Lage beschränkt § 3 BetrAVG die Möglichkeit, Versorgungsanwartschaften abzufinden.



d) Vertragliche Einschränkungen der Versorgungsanwartschaften verletzen nicht § 7 BetrAVG. Diese Vorschrift regelt nicht die vertragliche Ausgestaltung der Versorgungszusagen. Da der Träger der Insolvenzversicherung akzessorisch haftet, verliert zwar der Arbeitnehmer entsprechend der Kürzung seiner Versorgungsanwartschaft auch den Insolvenzschutz. Die vertragliche Änderung der Versorgungszusage richtete sich aber nicht gegen den Insolvenzschutz (vgl. Blomeyer, BetrAV 1988, 1, 5).

2. Sonstige Unwirksamkeitsgründe sind dem Parteivorbringen nicht zu entnehmen. Es kann dahingestellt bleiben, ob der Teilerlaß als vertragliche Einheitsregelung einer Billigkeitskontrolle unterliegt. Denn der Parteivortrag enthält keine Anhaltspunkte dafür, daß die vereinbarte Änderung der Versorgungszusage unbillig war. Für den Teilerlaß gab es sachliche Gründe. Unstreitig war die schwierige wirtschaftliche Lage der Beklagten Anlaß für den Abschluß der Änderungsvereinbarung. Sie diente der Gesundung des Unternehmens und sicherte Arbeitsplätze. Den Interessen der Arbeitnehmer ist dadurch Rechnung getragen worden, daß der Teilerlaß entsprechend seinem Zweck mit einer auflösenden Bedingung verknüpft worden ist und bei nachhaltiger Besserung der wirtschaftlichen Lage der Beklagten seine Wirksamkeit verliert.

3. Entgegen der Ansicht des Klägers ist der Änderungsvertrag auch nicht wegen fehlender Aufklärung über die Auswirkungen der Vereinbarung unwirksam. Es spielt keine Rolle, ob die Verletzung einer derartigen Aufklärungspflicht ein Unwirksamkeitsgrund wäre oder lediglich zu einem Anfechtungsrecht nach § 123 BGB oder zu



Schadenersatzansprüchen führen könnte. Eine Aufklärungspflicht ist, ohne daß es einer näheren Bestimmung ihrer Voraussetzungen bedarf, im vorliegenden Fall nicht verletzt worden. Der Inhalt der Änderung ist dem Kläger auf einem gesonderten Blatt unmittelbar vor seiner Unterschrift erläutert worden. Der Kläger hat auf diesem Blatt bestätigt, daß er die "Herabsetzung des Grundbetrages und des prozentualen Steigerungsbetrages auf den jeweiligen halben Satz" zur Kenntnis genommen habe und zustimme. Damit wußte der Kläger, daß er die Hälfte seiner Versorgungsanwartschaft erließ. Inhalt und Bedeutung der vereinbarten Änderung konnte der Kläger aus der mitgeteilten Neufassung der Versorgungszusage und der Erläuterung hierzu unschwer entnehmen. Zu einer weiteren Aufklärung war die Beklagte nicht verpflichtet.

4. Im vorliegenden Fall kann es auch dahingestellt bleiben, ob ein Verstoß gegen § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG zur Unwirksamkeit des Teilerlaßvertrages führen würde. Nach dem für die Beurteilung maßgebenden Sachverhalt hat der Gesamtbetriebsrat der Kürzung der Versorgungszusagen auf die Hälfte zugestimmt. Die Beklagte hat sich eingehend zur Beteiligung des Betriebsrats geäußert. Der Kläger ist auf die Ausführungen der Beklagten nicht mehr eingegangen. Mangels substantiierten Bestreitens ist der Sachvortrag der Beklagten nach § 138 Abs. 3 ZPO als zugestanden anzusehen. Der Gesamtbetriebsrat brauchte nicht schriftlich in Form einer Betriebsvereinbarung zuzustimmen. Zur Wahrung des Mitbestimmungsrechts genügte eine formlose Regelungsabsprache zwischen der Beklagten und dem Gesamtbetriebsrat (BAGE 53, 42, 75 = AP Nr. 17 zu § 77 BetrVG 1972, zu C IV 3 der Gründe).



II. Die Vereinbarung, daß bei einer nachhaltigen Besserung der wirtschaftlichen Lage der Beklagten die Versorgungsordnung wieder in der ursprünglichen Fassung anzuwenden ist, enthält zwar eine auflösende Bedingung für den teilweisen Erlass der Versorgungsanwartschaft (§ 158 Abs. 2 BGB). Diese Bedingung ist jedoch nach den mit Verfahrensrügen nicht angegriffenen tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts noch nicht eingetreten. Das Landesarbeitsgericht ist aufgrund einer Beweisaufnahme zu dem Ergebnis gelangt, daß sich die wirtschaftliche Lage der Beklagte nicht nachhaltig gebessert habe. Die in den zurückliegenden Jahren erzielten Umsatzsteigerungen sind nicht entscheidend. Vielmehr kommt es auf die Ertragslage an. Bis 1986 verzeichnete die Beklagte jedoch Verluste.

III. Die Beklagte ist entgegen der Ansicht des Klägers nach § 10 BetrAVG nicht zur Anpassung der dem Kläger gewährten Versorgungsleistungen verpflichtet gewesen. Nach dieser Vorschrift muß der Arbeitgeber die Anpassungsprüfung und -entscheidung nur alle drei Jahre vornehmen. Der Kläger ist am 1. Januar 1988 in den Ruhestand getreten, so daß die Dreijahresfrist im Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung in der Tatsacheninstanz noch nicht abgelaufen war.

Dr. Heither

Griebeling

Kremhelmer

Matthiessen

Weinmann

