

Aktenzeichen: 3 AZR 334/00
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 11. Dezember 2001
- 3 AZR 334/00 -

I. Arbeitsgericht
Bielefeld

Urteil vom 10. März 1999
- 4 Ca 2009/98 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 7. Dezember 1999
- 6 Sa 1104/99 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Vertragliche vorgesetzliche Unverfallbarkeit

Gesetz:

BetrAVG in der bis zum 31. Dezember 2001 geltenden Fassung § 1
Abs. 1, §§ 3, 26, 32

Leitsatz:

Erklärte eine Versorgungsordnung die Betriebsrentenanwartschaften nur dann für unverfallbar, wenn der Arbeitnehmer 15 Dienstjahre zurückgelegt und das 45. Lebensjahr vollendet hatte, und erreichte der Arbeitnehmer bei seinem Ausscheiden vor Inkrafttreten des Betriebsrentengesetzes zwar die vorgesehene Betriebszugehörigkeit von 15 Jahren, aber weder das vorgeschriebene Mindestalter noch eine Betriebszugehörigkeit von 20 Jahren, so ist seine Versorgungsanwartschaft auch unter Berücksichtigung der vorgesetzlichen Rechtsfortbildung des Senats verfallen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 334/00
6 Sa 1104/99
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
11. Dezember 2001

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

gegen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 11. Dezember 2001 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Reinecke, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kremhelmer und Bepler, die ehrenamtlichen Richter Arntzen und Dr. Kaiser für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 7. Dezember 1999 - 6 Sa 1104/99 - wird zurückgewiesen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

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

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob der vor Inkrafttreten des Betriebsrentengesetzes vorzeitig ausgeschiedene Kläger von der Beklagten eine Betriebsrente verlangen kann.

Der Kläger ist am 3. März 1932 geboren. Er war vom 1. Januar 1958 bis 31. Dezember 1973 bei Rechtsvorgängerinnen der Beklagten beschäftigt. Die ihm erteilte Versorgungszusage vom 29. Dezember 1960 lautete wie folgt:

"wir bestätigen hiermit, daß Ihre Pension jährlich 50 % von 13 Monatsgehältern beträgt. Der Anspruch auf diese Höchstpension entsteht nach Vollendung des fünften Dienstjahres in unserer Firma. Berechnungsgrundlage wird ihr letztes Gehalt vor der Pensionierung sein.

Die Auszahlung der Pension wird monatlich mit je 1/12 des Gesamtbetrages erfolgen.

Für alle sonstigen Regelungen gelten die Bestimmungen des Pensionsvertrages."

Mit Schreiben vom 15. Januar 1962 bestätigte die Arbeitgeberin, daß die am 29. Dezember 1960 gegebene "Sonderzusage innerhalb unseres Pensionsvertrages rechtsverbindlichen Charakter" habe. Am 9. September 1968 schlossen die Parteien einen "das bisherige Vertragsverhältnis neu regelnden Anstellungsvertrag". Dessen § 8 enthält folgende Vereinbarung zur Altersversorgung:

"Der 'Pensionsvertrag des Hauses B' in der jeweils gültigen Fassung gilt als Bestandteil dieses Anstellungsvertrages mit der Sonderzusage, daß die Wartezeit gemäß § 3 der derzeit gültigen Fassung nicht zehn, sondern nur fünf anrechnungsfähige Dienstjahre beträgt. Die Rentenhöhe errechnet sich nicht aus der dem Pensionsvertrage beigefügten Aufstellung, sondern beträgt im Sinne des Herrn S am 29.12. 1960 übermittelten Schreibens 50 % von 13 Monatsgehältern in der zuletzt bezogenen Höhe.



Die Pension kommt monatlich mit einem Zwölftel des jährlichen Gesamtbetrages zur Auszahlung."

Der Kläger kündigte sein Arbeitsverhältnis ordentlich zum 31. Dezember 1973. Bei seinem Ausscheiden galt der im Dezember 1969 unterzeichnete Pensionsvertrag in der Fassung von Oktober 1971 (PV 71), bei dem es sich um eine Gesamtbetriebsvereinbarung handelte. Darin heißt es:

"§ 1 Anspruchsberechtigung

Ein Anspruch auf Leistungen aufgrund dieses Vertrages besteht für Firmenangehörige, die bei Beginn ihres Arbeitsverhältnisses das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und bei Eintritt des Versorgungsfalles in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis zur Firma gestanden oder eine unverfallbare Anwartschaft gemäß § 8 erworben haben...

§ 8 Ausscheiden vor Fälligkeit einer Versorgungsleistung

I Firmenangehörige, die 15 anrechnungsfähige Dienstjahre abgeleistet und das 45. Lebensjahr vollendet haben, behalten im Falle des Ausscheidens durch eigene Kündigung oder bei Kündigung durch die Firma eine unverfallbare Anwartschaft auf Alters- und/oder Hinterbliebenenrente, nicht aber eine solche auf Invalidenrente. Die aufgrund einer solchen Anwartschaft zu gewährende Rente berechnet sich aus dem Verhältnis der tatsächlichen Dienstzeit bis zum Ausscheiden zur möglichen Dienstzeit bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres eines männlichen bzw. des 60. Lebensjahres eines weiblichen Firmenangehörigen."

Nach dem Ausscheiden des Klägers wurden im September 1984 und am 28. Februar 1986 neue Pensionsverträge (PV 84 und PV 86) mit dem Konzernbetriebsrat geschlossen. § 17 Nr. I PV 84 und § 16 PV 86 regeln die Unverfallbarkeitsvoraussetzungen in Anlehnung an § 1 Abs. 1 BetrAVG in der bis zum 31. Dezember 2001 geltenden Fassung (BetrAVG aF). § 23 PV 84 enthält folgende Inkrafttretensvorschrift:

"Diese geänderte Fassung des Pensionsvertrages tritt mit Wirkung vom 1. Oktober 1984 in Kraft. Versorgungsfälle, die vor diesem Zeitpunkt eingetreten sind, werden nach den bisher gültigen Bestimmungen abgewickelt."

Die Inkrafttretensvorschrift des § 22 PV 86 lautet:

"Diese Fassung des Pensionsvertrages tritt ab 1. Juli 1986 in Kraft und gilt für Firmenangehörige, deren festes Anstellungsverhältnis von diesem Zeitpunkt an beginnt bzw. wieder beginnt."

Der Kläger, der am 3. März 1997 sein 65. Lebensjahr vollendete, hat von der Beklagten für April 1997 eine betriebliche Altersrente verlangt. Er hat die Auffassung vertreten, nach der Sonderzusage vom 29. Dezember 1960 sei seine Versorgungsanwartschaft bereits nach Vollendung von fünf Dienstjahren unverfallbar geworden. Im Anstellungsvertrag vom 9. September 1968 habe er nicht auf die bereits erworbene unverfallbare Versorgungsanwartschaft verzichtet. Ebenso wenig sei die Versorgungszusage vom 29. Dezember 1960 aufgehoben worden. Würde die in § 8 des Anstellungsvertrages vom 9. September 1968 enthaltene Jeweiligkeitsklausel auch für die Unverfallbarkeit gelten, so wäre § 17 PV 84 anzuwenden. Die Unverfallbarkeitsvoraussetzungen dieser Vorschrift erfülle er. Selbst wenn es auf die Regelungen des PV 71 ankomme, würde sich nichts ändern. § 1 iVm. § 8 PV 71 regle nicht, wann eine Versorgungsanwartschaft ver falle, sondern nur, welcher Arbeitnehmer eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft behalte. Diese Unvollständigkeit und Unklarheit gehe zu Lasten der Beklagten. Im übrigen habe der PV 71 die Unverfallbarkeit der Versorgungsanwartschaft nicht davon abhängig machen können, daß der Arbeitnehmer 15 Dienstjahre zurückgelegt und außerdem das 45. Lebensjahr erreicht habe. Die Altersgrenze halte einer Billigkeitskontrolle nicht stand. Da der Kläger das Arbeitsverhältnis wegen vertragswidrigen Verhaltens der Beklagten gekündigt habe, müsse ihn die Beklagte zumindest auf Grund ihrer Schadensersatzpflicht so stellen, als sei seine Anwartschaft unverfallbar geworden.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn eine Betriebsrente für April 1997 in Höhe von 993,63 DM brutto nebst 4 % Jahreszinsen aus diesem Bruttobetrag seit dem 1. Mai 1997 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat gemeint, für die Unverfallbarkeit der Versorgungsanwartschaft des Klägers komme es auf die Regelungen des PV 71 an. Das darin vorgeschriebene Mindestalter habe der Kläger nicht erreicht. Das Erlöschen seiner Versorgungsanwartschaft sei rech tens. Das Mindestalter habe nicht durch Billigkeitskontrolle und Rechtsfortbildung von 45 Jahren auf 40 Jahre herabgesetzt werden können. Auch nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vor Inkrafttreten des Betriebsrentengesetzes sei die Versorgungsanwartschaft des Klägers erloschen, denn er habe keine Betriebszugehörigkeit von 20 Jahren erreicht.



Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, dem Kläger eine Betriebsrente zu zahlen.

I. Ein Erfüllungsanspruch steht dem Kläger nicht zu, weil seine Versorgungsanwartschaft mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 31. Dezember 1973 erloschen ist. Sie ist weder gesetzlich noch vertraglich unverfallbar geworden.

1. Nach § 26 BetrAVG gelten die Unverfallbarkeitsvorschriften der §§ 1 bis 4 BetrAVG nicht, wenn das Arbeitsverhältnis vor Inkrafttreten des Betriebsrentengesetzes beendet worden ist. Das Betriebsrentengesetz ist nach § 32 Satz 1 BetrAVG am 22. Dezember 1974 in Kraft getreten. Das Arbeitsverhältnis des Klägers hatte jedoch bereits am 31. Dezember 1973 geendet.

2. Wie das Landesarbeitsgericht richtig erkannt hat, ist für die Unverfallbarkeit der Versorgungsanwartschaft des Klägers die Regelung des § 8 des Anstellungsvertrages vom 9. September 1968 iVm. § 8 PV 71 maßgebend. Diese Unverfallbarkeitsvoraussetzungen hat der Kläger nicht erfüllt. Die Betriebsvereinbarung durfte bestimmen, daß die Versorgungsanwartschaft unter den vorliegenden Umständen erlischt.

a) Unerheblich ist es, ob die Versorgungsanwartschaft des Klägers nach der mit Schreiben vom 29. Dezember 1960 erteilten und mit Schreiben vom 15. Januar 1962 bestätigten Zusage nach Ablauf des fünften Dienstjahres unverfallbar werden sollte. Die Versorgungsrechte des Klägers richten sich ausschließlich nach den in § 8 des Anstellungsvertrages vom 9. September 1968 getroffenen Vereinbarungen. Die früheren abweichenden Zusagen wurden aufgehoben. Diese Vertragsänderung ist auch wirksam.



aa) Inwieweit der Anstellungsvertrag vom 9. September 1968 typische oder nicht-typische Vereinbarungen enthält, kann offen bleiben. Die Auslegung individueller Willenserklärungen kann das Revisionsgericht nur daraufhin überprüfen, ob das Berufungsgericht Auslegungsregeln verletzt, gegen Denk- und Erfahrungssätze verstoßen oder wesentliche Tatsachen unberücksichtigt gelassen hat (*ständige Rechtsprechung, vgl. BAG 26. Mai 1992 - 9 AZR 27/91 - AP HGB § 74 Nr. 63 = EzA HGB § 74 Nr. 54, zu 1 der Gründe; 25. Juli 2000 - 3 AZR 676/99 - AP BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 31 = EzA BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 25, zu I 1 a der Gründe mwN*). Typische Verträge unterliegen einer unbeschränkten revisionsgerichtlichen Kontrolle (*vgl. ua. BAG 20. Juni 1985 - 2 AZR 427/84 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 33 = EzA KSchG § 4 Ausgleichsquittung Nr. 1, zu B I 2 der Gründe; 25. Juli 2000 - 3 AZR 676/99 - aaO*). Die Auslegung des Anstellungsvertrages vom 9. September 1968 durch das Landesarbeitsgericht hält auch einer derartigen Überprüfung stand.

bb) Auf die Unklarheitenregel kann sich der Kläger nicht berufen. Vor ihrer Anwendung sind alle Auslegungsmöglichkeiten auszuschöpfen (*vgl. ua. BAG 16. April 1997 - 3 AZR 28/96 - AP BetrAVG § 1 Hinterbliebenenversorgung Nr. 16 = EzA BetrAVG § 1 Hinterbliebenenversorgung Nr. 5, zu II 2 der Gründe; 19. Dezember 2000 - 3 AZR 174/00 - AP BetrAVG § 1 Wartezeit Nr. 24 = EzA BetrAVG § 1 Wartezeit Nr. 1, zu 2 c der Gründe*). Wortlaut und Systematik des Anstellungsvertrages vom 9. September 1968 führen zu einem klaren Auslegungsergebnis.

(1) Nach § 8 Satz 1 des Anstellungsvertrages vom 9. September 1968 ist der "Pensionsvertrag des Hauses B" in der jeweils geltenden Fassung Bestandteil des Anstellungsvertrages. Dieser Pensionsvertrag legt die Voraussetzungen, den Inhalt und den Umfang der Versorgungsrechte fest. Die im Anstellungsvertrag enthaltene "Sonderzusage" beschränkt sich auf die Abkürzung der Wartezeit von zehn auf fünf anrechnungsfähige Dienstjahre (§ 8 Satz 1 des Anstellungsvertrages), eine Modifizierung der Rentenberechnung (§ 8 Satz 2 des Anstellungsvertrages) und die Festlegung einer bestimmten Auszahlungsweise (§ 8 Satz 3 des Anstellungsvertrages). Soweit die frühere Versorgungszusage weitere Sondervereinbarungen enthielt, wurden sie nicht übernommen, sondern aufgehoben. § 8 des Anstellungsvertrages vom 9. September 1968 legt abschließend fest, nach welchen Regelungen sich die Altersversorgung des Klägers richtet. Im Einleitungssatz dieses Anstellungsvertrages wird ausdrücklich hervorgehoben, daß es sich um einen "das bisherige Vertragsverhältnis neu regelnden"



Vertrag handelt. Sowohl der Wortlaut des Einleitungssatzes als auch die Ausgestaltung des § 8 des Anstellungsvertrages schließen die Anwendung früherer Abreden aus.

(2) Die in § 8 Satz 1 des Anstellungsvertrages geregelte Wartezeit ist von der Unverfallbarkeit zu unterscheiden. Die Wartezeit ist neben der Unverfallbarkeit und neben dem Eintritt eines Versorgungsfalles eine zusätzliche Voraussetzung für den Anspruch auf Betriebsrente. Dies wurde durch die Formulierung "Wartezeit gemäß § 3" des Pensionsvertrages noch verdeutlicht.

cc) Die Arbeitsvertragsparteien durften die Versorgungsvereinbarung zuungunsten des Klägers ändern und eine etwa bereits eingetretene vertragliche Unverfallbarkeit beseitigen. Das Abfindungsverbot des § 3 BetrAVG steht nicht entgegen.

Da der Anstellungsvertrag vom 9. September 1968 vor dem Inkrafttreten des Betriebsrentengesetzes geschlossen wurde, ist das gesetzliche Abfindungsverbot nicht anwendbar. Selbst wenn es einen Rechtsgedanken enthielte, der die Gestaltungsfreiheit der Arbeitsvertragsparteien schon vor Inkrafttreten des Betriebsrentengesetzes eingeschränkt hätte, würde sich im Ergebnis nichts ändern. § 3 BetrAVG untersagt zwar nicht nur Abfindungen, sondern auch den entschädigungslosen Erlaß einer Versorgungsanwartschaft (*BAG 22. September 1987 - 3 AZR 194/86 - BAGE 56, 148, 154*). Die Vorschrift ist aber nur auf Vereinbarungen anzuwenden, die im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses getroffen werden. In bestehenden Arbeitsverhältnissen gilt das Verbot nicht. Der Gesetzgeber hat den Anwendungsbeereich des Abfindungsverbotes bewußt eng gehalten. § 3 BetrAVG will nicht eine "Versteinerung" der einmal eingegangenen Versorgungsverpflichtungen erzwingen. Eine Umgestaltung der Versorgung ist vielmehr Sache der Arbeitsvertragsparteien (*BAG 14. August 1990 - 3 AZR 301/89 - BAGE 65, 341, 344 f.*). Sie können, solange eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht ansteht, Versorgungsanwartschaften einschränken und aufheben. Nur am Rande sei vermerkt, daß die Arbeitgeberin bei der Übertragung der Funktion eines Hauptabteilungsleiters ein verständliches Interesse daran hatte, den Kläger an das Unternehmen ebenso stark zu binden wie die übrigen Arbeitnehmer und dementsprechend die Unverfallbarkeitsvorschriften des Pensionsvertrages anzuwenden.



b) § 8 Satz 1 des Anstellungsvertrages vom 9. September 1968 verweist auf den "Pensionsvertrag des Hauses B in der jeweils gültigen Fassung". Diese Vereinbarung führt dazu, daß sich die Unverfallbarkeitsvoraussetzungen nach dem PV 71 richten. Ob die Regelungen in § 17 Nr. I PV 84 und § 16 PV 86 lediglich dem zwischenzeitlich in Kraft getretenen § 1 Abs. 1 BetrAVG aF Rechnung getragen und der Klarstellung gedient haben oder ob ihnen eine eigenständige, konstitutive Bedeutung zukommt, kann dahinstehen.

aa) § 16 PV 86 ist schon deshalb nicht anwendbar, weil mit der Gleichstellungsabrede des § 8 Satz 1 des Anstellungsvertrages vom 9. September 1968 auch die Inkrafttretensvorschriften der Pensionsverträge übernommen wurden. Nach § 22 PV 86 gilt diese Fassung des Pensionsvertrages nur für Arbeitnehmer, deren festes Anstellungsverhältnis nach dem 30. Juni 1986 beginnt bzw. wiederbeginnt. Der Kläger war bei der Beklagten zum 31. Dezember 1973 ausgeschieden und nicht wieder eingestellt worden.

bb) Ebensowenig gilt im vorliegenden Fall § 17 Nr. I PV 84. Welche Fassung des Pensionsvertrages die "jeweils gültige" iSd. § 8 Satz 1 des Anstellungsvertrages vom 9. September 1968 ist, hängt von der zu beantwortenden Rechtsfrage ab. Entscheidend ist der Zeitpunkt, auf den sich die Rechtsfrage bezieht. Bei der Höhe der laufenden Betriebsrente kommt es auf das Entstehen des einzelnen Zahlungsanspruchs an, soweit sich aus den Übergangsregelungen nicht anderes ergibt. Für die Unverfallbarkeit einer Versorgungsanwartschaft trotz vorzeitigen Ausscheidens kommt es auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses an, soweit die Versorgungsordnung keine echte Rückwirkung der neuen Unverfallbarkeitsvoraussetzungen vorsieht. Weder durch den PV 84 noch durch die arbeitsvertragliche Jeweiligkeitsklausel wurden die Unverfallbarkeitsvoraussetzungen rückwirkend für die Zeit vor Inkrafttreten des Betriebsrentengesetzes verändert.

(1) In der Regel widerspricht eine echte Rückwirkung dem Rechtsstaatsprinzip (Art. 20 Abs. 3 GG). Der Gesetzgeber darf nur in eng begrenzten Ausnahmefällen Rechtsvorschriften mit echter Rückwirkung erlassen (vgl. BVerfG 15. Oktober 1996 - 1 BvL 44, 48/92 - BVerfGE 95, 64, 86 f. mwN). Der Arbeitgeber ist zwar bei Abschluß eines Arbeitsvertrages oder einer Betriebsvereinbarung nicht gehindert, zu seinen La-



sten Vereinbarungen mit echter Rückwirkung zu treffen. Sie sind aber wegen ihrer einschneidenden, atypischen Wirkungen eine seltene Ausnahme und müssen entsprechend klar zum Ausdruck gebracht werden. Dies ist hier nicht geschehen.

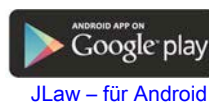
(2) Nach § 23 Satz 1 PV 84 ist die geänderte Fassung des Pensionsvertrages am 1. Oktober 1984 in Kraft getreten. Der PV 84 bestimmt nicht, daß seine nunmehrigen, mit § 1 Abs. 1 BetrAVG aF übereinstimmenden Unverfallbarkeitsvorschriften auch bei einem Ausscheiden vor dem 22. Dezember 1974 gelten sollen. Der Wortlaut des § 23 PV 84 sieht keine Rückwirkung vor. Im Gegenteil: § 23 Satz 2 PV 84 schränkt sogar die künftige Anwendung dieser Fassung des Pensionsvertrages ein.

(3) § 8 des Anstellungsvertrages vom 9. September 1968 übernimmt nur die "jeweils gültige Fassung des Pensionsvertrages". Welche Fassung jeweils gilt, hängt von der Inkrafttretensbestimmung des einzelnen Pensionsvertrages ab. Er legt fest, ob und inwieweit er rückwirkend anzuwenden ist.

Eine vom Pensionsvertrag abweichende Rückwirkung widerspräche dem Gleichstellungszweck des § 8 des Anstellungsvertrages vom 9. September 1968. Für den Kläger sollen, abgesehen von den drei Sonderzusagen, unverändert alle Vorschriften der Pensionsverträge gelten. Er soll nicht schlechter, aber auch nicht besser stehen als in den Pensionsverträgen vorgesehen.

c) Der im Zeitpunkt des Ausscheidens des Klägers geltende Pensionsvertrag ist demnach für die Unverfallbarkeitsvoraussetzungen maßgebend. Nach § 1 PV 71 setzt ein Betriebsrentenanspruch voraus, daß der Arbeitnehmer bei Eintritt des Versorgungsfalles in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht oder "eine unverfallbare Anwartschaft gemäß § 8" erworben hatte. Bleibt die Versorgungsanwartschaft nicht nach § 8 PV 71 erhalten, so erlischt sie. Dieselbe Regelungstechnik verwenden auch § 1 Abs. 1 BetrAVG aF und der seit dem 1. Januar 2002 geltende § 1 b Abs. 1 BetrAVG.

Bei einem Ausscheiden durch eigene Kündigung behalten nach § 8 Nr. 1 PV 71 die Arbeitnehmer nur dann eine unverfallbare Anwartschaft auf Altersrente, wenn sie 15 anrechnungsfähige Dienstjahre abgeleistet und das 45. Lebensjahr vollendet haben. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hatte der Kläger zwar die vorgeschriebene Dienstzeit, aber noch nicht das Mindestalter erreicht. Die gebotene Inhaltskontrolle führt im vorliegenden Fall nicht zur Unverfallbarkeit der Versorgungsanwartschaft des Klägers.



aa) Das Reichsarbeitsgericht und zunächst auch das Bundesarbeitsgericht hatten Verfallklauseln wegen des Grundsatzes der Vertragsfreiheit nicht beanstandet. Mit Urteil vom 10. März 1972 (- 3 AZR 278/71 - BAGE 24, 177 ff.) hat der Senat die Versorgungsanwartschaften im Wege der Rechtsfortbildung nach einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 20 Jahren für unverfallbar erklärt und weitergehende Verfallklauseln für unwirksam erachtet. Dies gilt auch, wenn der Arbeitnehmer nicht durch eine Arbeitgeberkündigung, sondern auf Grund einer eigenen Kündigung nach dem 10. März 1972, aber vor dem Inkrafttreten des Betriebsrentengesetzes ausgeschieden ist (BAG 20. Februar 1975 - 3 AZR 514/73 - BAGE 27, 59, 66 ff.). Auch nach Inkrafttreten des Betriebsrentengesetzes kann die Unverfallbarkeit von Versorgungsanwartschaften nicht im Wege weiterer Rechtsfortbildung bei einer Betriebszugehörigkeit von weniger als 20 Jahren bejaht werden (BAG 13. Februar 1975 - 3 AZR 24/74 - AP BGB § 242 Ruhegehalt-Unverfallbarkeit Nr. 9 = EzA BGB § 242 Ruhegeld Nr. 38, zu II 2 der Gründe mwN). Daran hält der Senat fest.

bb) §§ 1 und 8 PV 71 konnten die vom Bundesarbeitsgericht im Wege der Rechtsfortbildung entwickelte Unverfallbarkeit nicht durch ein Mindestalter einschränken. Im vorliegenden Fall kann offen bleiben, ob diese Einschränkung der Gestaltungsfreiheit nach § 139 BGB zur vollständigen Unwirksamkeit der vertraglichen Unverfallbarkeitsregelung führt.

Ist sie vollständig unwirksam, so muß der Kläger die Unverfallbarkeitsvoraussetzungen der vorgesetzlichen Rechtsfortbildung erfüllen. Die dann erforderliche Betriebszugehörigkeit von mehr als 20 Jahren hat der Kläger nicht erreicht.

Bei einer Betriebszugehörigkeit bis zu 20 Jahren ist § 8 PV 71 günstiger als die Rechtsfortbildung des Senats. Ist insoweit § 8 PV 71 einschließlich des Mindestalters wirksam, so ändert sich für den Kläger nichts. Das vorgeschriebene Mindestalter von 45 Jahren hatte der Kläger bei seinem Ausscheiden nicht erreicht.

Die Inhaltskontrolle führt nicht dazu, daß entgegen dem erkennbaren Willen der Vertragspartner und entgegen der nur begrenzten Rechtsfortbildung die dem Kläger günstigeren Teile des Pensionsvertrages und der Rechtsprechung miteinander kombiniert werden. Der Kläger kann nicht verlangen, daß er sowohl gegenüber den Regelungen des Pensionsvertrages als auch gegenüber der Rechtsfortbildung des Senats besser gestellt wird.

3. Die Verfahrensrügen des Klägers sind unbegründet.

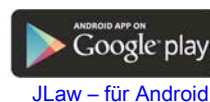


a) Der Kläger hat die Auffassung vertreten, das Berufungsgericht hätte darauf hinwirken müssen, daß die Beklagte die Pensionsverträge in chronologischer Reihenfolge vollständig vorlege. Für die Unverfallbarkeit der Versorgungsanwartschaft des Klägers kommt es jedoch auf den bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gültigen Pensionsvertrag an. Dies war unstreitig der vollständig vorgelegte PV 71. Der Kläger hat nicht behauptet, daß spätere Pensionsverträge für den Kläger günstigere Unverfallbarkeitsvorschriften rückwirkend bis zum 31. Dezember 1973 in Kraft setzten.

b) Die Beklagte hat zwar erst nach Schluß der mündlichen Verhandlung den Pensionsvertrag aus dem Jahre 1955 in der Fassung vom 31. März 1962 (PV 62) vorgelegt. Eine für die Entscheidung relevante Verletzung des rechtlichen Gehörs (Art. 103 Abs. 1 GG) liegt aber nicht vor. Zum einen hat das Landesarbeitsgericht sein Urteil nicht auf diesen Pensionsvertrag gestützt. Zum anderen kann das rechtliche Gehör in der Rechtsmittelinstanz nachgeholt werden (*BVerfG 14. Dezember 1982 - 2 BvR 434/82 - BVerfGE 62, 392, 397 mwN*). Der Kläger hatte im Revisionsverfahren Gelegenheit, sich mit dem PV 62 auseinanderzusetzen.

II. Die Unverfallbarkeitsvoraussetzungen gelten nicht nach § 162 BGB als erfüllt. Bereits das Arbeitsgericht hat den Kläger darauf hingewiesen, daß dieser nicht dargelegt habe, durch ein vertragswidriges Verhalten der Beklagten davon abgehalten worden zu sein, das Arbeitsverhältnis ausreichend lange fortzusetzen. In der Berufungsinstanz hat der Kläger seinen Tatsachenvortrag nicht ergänzt.

III. Der Kläger kann auch nicht als Schadensersatz verlangen, daß die Beklagte ihn so stelle, als habe er eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft erworben. Ein Schadensersatzanspruch nach § 628 Abs. 2 BGB ist nicht schon deshalb ausgeschlossen, weil der Kläger sein Arbeitsverhältnis nicht außerordentlich, sondern ordentlich kündigte. Entscheidend ist der Anlaß und nicht die Form der Vertragsbeendigung. Der auf Schadensersatz in Anspruch genommene Vertragspartner muß durch ein vertragswidriges schuldhaftes Verhalten die Auflösung des Arbeitsverhältnisses verursacht haben (*BAG 22. Juni 1989 - 8 AZR 164/88 - AP BGB § 628 Nr. 11 = EzA BGB § 628 Nr. 17, zu 1 der Gründe*). Das erforderliche "Auflösungsverschulden" muß das Gewicht eines wichtigen Grundes iSd. § 626 BGB haben (*BAG 26. Juli 2001 - 8 AZR 739/00 - AP BGB § 628 Nr. 13, zu B II 1 der Gründe, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen*). Diese Voraussetzungen hat der Kläger nicht



schlüssig vorgetragen. Im Schriftsatz vom 28. Oktober 1998 hat er angekündigt, er werde die Vertragsverletzung der Beklagten noch substantiiert darlegen. Dies ist nicht geschehen.

Reinecke	Kremhelmer	Bepler
Die Amtszeit des Ehren- amtlichen Richters Arntzen ist ablaufen. Reinecke		Kaiser



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)