

Aktenzeichen: 3 AZR 499/80

Bundesarbeitsgericht 3. Senat Urteil vom 22. März 1983
- 3 AZR 499/80 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 17. Oktober 1979
Berlin - 7 Ca 22/79 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 25. Juni 1980
Berlin - 5 Sa 3/80 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja



Entscheidungsstichwort:

Abfindung unverfallbarer Versorgungsanwartschaften

Gesetz: BetrAVG § 3 Abs. 1, §§ 1, 17; BGB § 134

Leitsätze: 1. Eine Versorgungsregelung, wonach unverfallbare Versorgungsanwartschaften bei vorzeitig er Vertragsbeendigung ohne Rücksicht auf die Zusagedauer abzufinden sind, verstößt gegen das Abfindungsverbot des § 3 BetrAVG und ist nichtig.

2. Das gilt auch dann, wenn die Abfindung so bemessen ist, daß sie den Barwert einer nach § 2 BetrAVG berechneten Teilrente übersteigt. In einem solchen Fall ist nicht ohne weiteres anzunehmen, daß die Parteien neben der gesetzlich vorgeschriebenen Teilrente eine Teilabfindung vereinbart hätten, wenn ihnen die Unzulässigkeit ihrer Abfindungsregelung bewußt gewesen wäre.



3 AZR 499/80

5 Sa 3/80 Berlin

Verkündet
am 22. März 1983

Sirig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

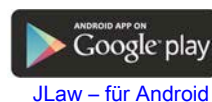
hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 22. März 1983 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Dieterich, die Richter Dr. Gehring und Schaub sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Sponer und Zilius für Recht erkannt:

1. Auf die Revisionen der Beklagten und des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 25. Juni 1980 – 5 Sa 3/80 – aufgehoben.
2. Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revisionen, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Der im Jahre 1926 geborene Kläger war vom 1. April 1968 bis zur einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 31. August 1978 bei der Beklagten als Prokurist mit dem Titel eines Direktors zu monatlichen Bezügen von 7.500,-- DM brutto beschäftigt. In dem schriftlichen Arbeitsvertrag vom 14. November 1967 waren dem Kläger Leistungen der betrieblichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung zugesagt, sofern das Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember 1969 fortgesetzt wurde. Versorgungsfall war der Eintritt der Altersgrenze sowie das Ableben oder die Berufsunfähigkeit des Klägers. Das Ruhegeld sollte 30 % des letzten Monatsgehalts betragen und ab 1. Januar 1970 um jährlich 1 % bis zu einer Gesamthöhe von 50 % des letzten Gehaltes steigen. Die Versorgungsansprüche sollten entfallen, wenn der Kläger das Arbeitsverhältnis von sich aus kündigte oder aus wichtigem Grund entlassen wurde. Für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Eintritt eines Versorgungsfalles heißt es im übrigen:

"Wenn der nach dem 31. Dezember 1969 weiterlaufende Vertrag in einem späteren Zeitpunkt nicht verlängert wird, entfallen die Pensionsansprüche a - c, jedoch erhält Herr O in diesem Falle eine Abfindung, die dem jeweiligen Rückstellungsbetrag entspricht, der nach versicherungsmathematischen Grundsätzen während der Gültigkeit der Pensionsklausel angesammelt ist oder hätte angesammelt werden müssen."

Im Jahre 1973 wurde die Versorgungszusage geändert; es wurde eine Anpassungsklausel an veränderte wirtschaftliche Verhältnisse eingeführt. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses stellte die Beklagte mit Schreiben vom 17. August 1978 klar, daß der Versorgungsfall bei Erreichen der Altersgrenze eintrete und der Wert der nach dem Betriebsrentengesetz aufrecht zu erhaltenden Versorgungsanwartschaft 23 % des letzten Monatsgehaltes, also im August 1991 1.725,-- DM betrage.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, der Teilwert seiner Versorgungsanwartschaft betrage 38 % seines letzten Gehaltes. Nach den Vorschriften des Betriebsrentengesetzes



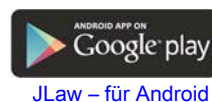
sei eine Abgeltung seiner Versorgungsanwartschaft ausgeschlossen. Das Gesetz habe die Rechtsstellung der Betriebsrentner verbessern wollen. Um dieses Ziel zu erreichen, müsse der Teilwert nach dem Inhalt der Versorgungszusage berechnet werden.

Zumindest sei die Beklagte verpflichtet, den Gegenstandswert seiner Versorgungszusage auszus zahlen, soweit er den Anwartschaftsbarwert übersteige. Bei einem Rechnungszinsfuß von 3,5 % betrage der Gegenstandswert seiner Anwartschaft 223.052,-- DM und der Barwert der aufrecht erhaltenen Versorgungsanwartschaft 177.817,-- DM. Rückstellungen in Höhe des Gegenstandswertes seiner Versorgungsanwartschaft habe die Beklagte vorgenommen. Im übrigen haben die Parteien während des Rechtsstreites am 17. Oktober 1979 folgendes zur Berechnung vereinbart: Vorbehaltlich der Anwendung von § 13 a Berlinförderungsgesetz sei § 6 a EStG n.F. zugrunde zu legen. Bei der Berechnung der Bar- und Teilwerte sei die Hinterbliebenenversorgung für Kinder nicht einzubeziehen; die Dynamisierung könne außer Betracht bleiben.

Der Kläger hat beantragt,

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger ab 1. August 1991 über das zugesagte Ruhegehalt von 1.725,-- DM monatlich hinaus weitere 1.125,-- DM monatlich zu zahlen; hilfsweise, die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 45.235,-- DM zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, daß der Hauptantrag nicht den Berechnungsvorschriften des Betriebsrentengesetzes entspreche. Aber auch der hilfsweise geltend gemachte Anspruch sei nicht begründet. Die in der Versorgungszusage enthaltene Abfindungsregelung sei unwirksam. Hierdurch sei keine Vertragslücke erwachsen, die im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung geschlossen werden könne. Ihre Versorgungszusage beruhe auf der



Erwägung, daß leitende Angestellte, zu denen der Kläger gehört habe, in kurzer Zeit eine hohe Versorgung erwerben sollten. Der Versorgungshöchstbetrag werde schon nach einer 20-jährigen Dienstzeit erreicht. Diese Absicht habe das Betriebsrentengesetz nicht gelten lassen, sondern den Wert der Versorgungsanwartschaft nach dem Quotierungsverfahren bestimmt. In jedem Falle habe der Kläger den Gegenstandswert der Rückstellungen fehlerhaft berechnet. Die Beklagte hat behauptet, nach den Berechnungen ihrer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft betrage der Teilwert der Rückstellungen zum 31. August 1978 bei einem Rechnungszinsfuß von 3,5 % 221.841,-- DM, bei einem solchen von 5,5 % 165.029,-- DM; der Anwartschaftsbarwert betrage bei einem Rechnungszinsfuß von 3,5 % 187.687,-- DM, bei einem solchen von 5,5 % 129.768,-- DM. Diese Berechnungen beruhten auf Näherungsverfahren, die auch ihren Bilanzrückstellungen zugrunde lägen. Der Kläger werde damit genauso gestellt wie ihre leitenden Angestellten, die in ihren Diensten verblieben. Von einem Rechnungszinsfuß von 5,5 % sei auszugehen, da in steuerrechtlichen Vorschriften für Berlin nur deswegen ein Abzinsungsfaktor von 3,5 % erlaubt worden sei, um die Investitionsbereitschaft der Berliner Wirtschaft zu fördern, nicht aber um Arbeitnehmer zu begünstigen.

Das Arbeitsgericht hat den Hauptantrag des Klägers abgewiesen und dem Hilfsantrag in Höhe von 45.235,-- DM entsprochen. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht einen weiteren Betrag in Höhe von 9.974,-- DM abgewiesen. Hiergegen richtet sich die Revision der Beklagten, mit der sie die vollständige Abweisung der Klage erstrebt, und die Revision des Klägers, mit der dieser die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils verlangt

Entscheidungsgründe:

Beide Revisionen sind begründet. Aufgrund der Feststellungen des Landesarbeitsgerichts kann noch nicht beurteilt werden, ob und in welcher Höhe dem Kläger ein (in der Revisionsinstanz allein

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



noch streitiger) Anspruch auf Teilabfindung der Versorgungsanwartschaft zusteht.

I. Das Landesarbeitsgericht hat ohne Rechtsirrtum erkannt, daß die in dem Arbeitsvertrag des Klägers enthaltene Abfindungsregelung nach Inkrafttreten des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 (Betriebsrentengesetz, BGBl I, 3610) zumindest teilweise unwirksam geworden ist.

1. Nach dem Wortlaut des Arbeitsvertrages vom 14. November 1967 kann der Kläger eine Abfindung seiner Versorgungsanwartschaft verlangen, wenn das Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember 1969 fortbestanden hat und vor Eintritt eines Versorgungsfalles nicht verlängert worden ist. Diese Voraussetzungen sind gegeben. Das Arbeitsverhältnis hat bis zum 31. August 1978 bestanden und ist nach dem 31. Dezember 1969 nicht verlängert worden.

Das Landesarbeitsgericht hat die Abrede dahin ausgelegt, daß der Abfindungsanspruch bei jeder Form der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach dem 31. Dezember 1969 begründet werden sollte, also auch bei einem Auflösungsvertrag, wie er von den Parteien geschlossen wurde. Diese Auslegung ist von der Revision der Beklagten nicht angegriffen worden und auch richtig.

Der Höhe nach sollte sich - entgegen der Auffassung der Beklagten - die Abfindung nach dem Rückstellungsbetrag richten, der nach versicherungsmathematischen Grundsätzen während der Gültigkeit der Pensionsklausel angesammelt wurde oder hätte angesammelt werden können. Damit ist nach dem Erklärungswortlaut gemeint, daß dem Kläger der Barwert der Versorgungsanwartschaft zufließen sollte, soweit er rückstellungsfähig war. Der Hinweis auf versicherungsmathematische Grundsätze zeigt, daß es nicht auf die Zufälligkeit ankommen sollte, inwieweit Rückstellungen betriebswirtschaftlich sinnvoll erschienen und tatsächlich gebildet wurden. Abzufinden war vielmehr der hypothetische Betrag einer ordnungsgemäßen Rückstellung zur Zeit

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

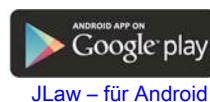
der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die Berechnung der Rückstellung folgte dem Verfahren, das bei Erteilung der Versorgungszusage im Jahre 1967 steuerlich zulässig war. Die Rückstellung nach dem Teilwertprinzip war bei Abschluß des Arbeitsvertrages noch nicht bekannt und damals auch nicht sinnvoll.

2. Der Arbeitsvertrag wurde jedoch teilweise nichtig, weil die in ihm vorgesehene Abfindungsregelung gegen Schutzvorschriften des Betriebsrentengesetzes verstieß.

Nach § 3 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG darf eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft nur dann mit Zustimmung des Arbeitnehmers durch eine einmalige Abfindung abgegolten werden, wenn die Anwartschaft auf einer Versorgungszusage beruht, die weniger als zehn Jahre vor dem Ausscheiden aus dem Unternehmen erteilt wurde. Eine solche unverfallbare Versorgungsanwartschaft hatte der Kläger. Nach § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG wird eine Versorgungsanwartschaft unverfallbar, wenn das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles endet, sofern der Arbeitnehmer in diesem Zeitpunkt mindestens das 35. Lebensjahr vollendet hat und die Versorgungszusage für ihn mindestens zehn Jahre bestanden hat. Der Kläger war bei Beendigung seines Arbeitsverhältnisses 52 Jahre alt, und die Versorgungszusage bestand für ihn seit 1967, also mehr als zehn Jahre. Sie unterfiel dem Abfindungsverbot des § 3 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG.

b) Eine entgegen dem Gesetz vorgesehene Abfindungsregelung ist nichtig (§ 134 BGB).

Nach dem Gesetzeswortlaut ist davon auszugehen, daß nur unter den in § 3 Abs. 1 BetrAVG umschriebenen Voraussetzungen eine Abfindung unverfallbarer Versorgungsanwartschaften stattfinden soll. In allen anderen Fällen muß die Versorgungsanwartschaft bis zum Eintritt des Versorgungsfalles aufrecht erhalten werden. Dies entspricht dem Gesetzeszweck, wie er in der Begründung zum Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung zum Ausdruck gekommen ist (BR-Drucks. 590/73 zu § 3 S. 27). Der



Gesetzgeber wollte verhindern, daß der Zweck der betrieblichen Altersversorgung und ihrer Ergänzungsfunktion zur gesetzlichen Sozialversicherung gefährdet werden. Nur bei kleineren Versorgungsanwartschaften sollte der Versorgungsträger im Interesse der Ersparnis von Verwaltungskosten mit Zustimmung des Arbeitnehmers eine Versorgungsanwartschaft abfinden dürfen.

Der Beklagten ist zuzugeben, daß die gesetzliche Abgrenzung zwischen verbotenen und erlaubten Abfindungen wenig sachgerecht erscheint. Der Gesetzgeber ging offenbar von der irrigen Vorstellung aus, der Wert einer Versorgungsanwartschaft hänge entscheidend von der Dauer der Versorgungszusage ab. Das ist jedoch nicht richtig (Heubeck/Höhne/Paulsdorff/Rau/Weinert, BetrAVG, 2. Aufl., § 3 Rz 2 ff.; Höfer/Abt, BetrAVG, 2. Aufl., § 3 Rz 6 ff.). Die Zusagedauer hat vielmehr ganz untergeordnete Bedeutung, weil sich der Wert einer unverfallbaren Versorgungsanwartschaft gemäß § 2 BetrAVG nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit richtet. Daraus kann die Beklagte jedoch nichts für die Wirksamkeit ihrer Abfindungsregelung herleiten. Deren Ziel, rentenförmige Versorgungsleistungen ohne Rücksicht auf die Abfindungshöhe auszuschließen, ist mit dem Schutzzweck des § 3 BetrAVG keinesfalls vereinbar.

c) Die Beklagte kann sich auch nicht darauf berufen, daß die Berechnung der versprochenen Abfindung auf der Grundlage des rückstellungsfähigen Barwerts einen höheren Betrag ergibt, als dem Barwert einer nach § 2 BetrAVG berechneten Teilrente entsprechen würde.

Richtig ist allerdings, daß die Vorschriften des Betriebsrentengesetzes nur Mindestbedingungen darstellen, so daß günstigere Vereinbarungen zulässig sind (§ 17 Abs. 3 Satz 3 BetrAVG). Aber bei einem Günstigkeitsvergleich könnte auf den Barwert der Teilrente nur dann abgestellt werden, wenn eine Abfindung überhaupt zulässig wäre. Soweit das Gesetz hingegen rentenförmige Versorgungsleistungen zwingend vorschreibt, müssen Abfindungen, die an ihre Stelle treten sollen, grundsätzlich als Verschlechterung angesehen werden. Nur Abfindungen, die zusätzlich zu den gesetzlich vorgeschriebenen Teilrenten versprochen werden, bedeuten Vergünstigungen.



3. Die durch die Nichtigkeit der Abfindungsklausel erwachsene Vertragslücke kann entgegen der Auffassung des Klägers nach den bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung dahin geschlossen werden, daß die Beklagte neben der nach § 2 BetrAVG ermittelten Teilrente den Rückstellungsbarwert insoweit zahlen muß, wie er den Anwartschaftsbarwert übersteigt.

Bei einer ergänzenden Vertragsauslegung ist die planwidrige Vertragslücke nach dem hypothetischen Parteiwillen zu schließen; entscheidend ist, wie die Parteien bei redlichem Verhalten die Vertragslücke geschlossen hätten, wenn sie sie bedacht hätten (MünchKomm-Mayer-Maly, § 157 Rz 41 m.w.N.). Daraus ergibt sich im vorliegenden Fall die Frage, ob auch eine doppelgleisige Regelung dem Parteiwillen entsprochen hätte, bei der neben der gesetzlich vorgesehenen Teilrente eine Teilabfindung zu zahlen wäre. Das ist jedoch im Zweifel nicht anzunehmen.

Abfindungen haben den Zweck, Ansprüche endgültig zu erledigen und die Rechtsbeziehungen zwischen Gläubiger und Schuldner zu beenden. Sie haben den Vorteil, abschließend klare Verhältnisse zu schaffen. Unsicherheiten wegen der Dauer der Alters- und Hinterbliebenenversorgung werden vermieden und Verwaltungskosten eingespart, die mit der Aufrechterhaltung unverfallbarer Versorgungsanwartschaften zwangsläufig verbunden wären. Eine doppelgleisige Regelung der Unverfallbarkeit würde jedoch für den Arbeitgeber die Nachteile der Rentenzahlung nicht vermeiden und die Belastung einer Abfindung noch hinzufügen. Deshalb kann nicht ohne weiteres angenommen werden, daß ein Arbeitgeber, der eine Versorgungsabfindung versprochen hat, auch mit einer Teilrente zuzüglich einer Teilabfindung einverstanden gewesen wäre, wenn er das Abfindungsverbot des Betriebsrentengesetzes gekannt hätte. Dies gilt vor allem, wenn - wie im vorliegenden Fall - die in Aussicht genommene Abfindung nur als angemessener Gegenwert für den Verlust der Versorgungsanwartschaft gedacht war. Die Verweisung auf ein objektives und nachprüfbares Berechnungsverfahren hat hier keinen anderen Zweck, als eine zuverlässige



Berechnungsgrundlage für den erdienten Teilwert anzubieten. Hingegen ist nicht ersichtlich, daß die Parteien eine Begünstigung des Arbeitnehmers über die gesetzlich gewährleistete Teilrente hinaus gewählt hätten. Deshalb ist davon auszugehen, daß die unzulässige Abfindungsregelung durch die Teilrentenregelung des Betriebsrentengesetzes vollständig verdrängt wird. Soweit die Teilnichtigkeit infolge des Abfindungsverbotes zu einer Regelungslücke geführt hat, ist diese im allgemeinen dahin zu schließen, daß an die Stelle der Abfindung nur eine Anwartschaft auf zeitanteilig berechnete Teilrente tritt.

II. Gleichwohl ist eine abschließende Entscheidung noch nicht möglich; es ist nicht auszuschließen, daß die Parteien abweichend von der vorstehend entwickelten Auslegungsregel verfahren sind. Insoweit muß das Landesarbeitsgericht noch weitere Feststellungen treffen.

1. Der Kläger hat geltend gemacht, die Beklagte habe anderen Arbeitnehmern zusätzlich zu ihrer nach dem Betriebsrentengesetz aufrecht erhaltenen Versorgungsanwartschaft Teilabfindungen gezahlt. Das kann zweierlei bedeuten: Entweder hat die Beklagte ihre Abfindungsregelung selbst so verstanden, daß dem Kläger eine Teilabfindung auch dann zustehen sollte, wenn seine Versorgungsanwartschaft aufrecht erhalten wird. Darin läge ein Indiz für die Auslegung der Versorgungszusage, wie sie der Kläger versteht. Die Praxis der Beklagten kann aber auch als zusätzliche Leistung verstanden werden, die über die ursprüngliche Versorgungszusage hinausginge und dem Gleichbehandlungsgrundsatz folgen müßte. Insoweit fehlen noch abschließende Feststellungen, die das Landesarbeitsgericht von seinem Standpunkt aus nicht treffen mußte.

2. Die Zurückverweisung an das Landesarbeitsgericht zwingt dazu, auf die Rügen des Klägers zum Rechenwerk des angefochtenen Urteils Stellung zu nehmen.

a) Das Landesarbeitsgericht hat für die Berechnung des Wertes der zulässigen Rückstellungen (vgl. oben I. 1. b) auf Näherungs-

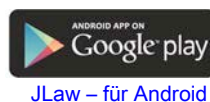


verfahren zurückgegriffen. Dies ist entgegen den Angriffen der Revision des Klägers nicht zu beanstanden. Die Beklagte muß bei der Ermittlung des Rückstellungswertes nicht die dem Kläger jeweils günstigste Methode wählen. Vielmehr darf sie sich aller Rechenmethoden bedienen, die steuerrechtlich anerkannt sind und die sie auch bei der Ermittlung der Rückstellungswerte zugrundelegt. Die von den Parteien gewählte Abfindungsregelung will nichts anderes erreichen als eine Auskehrung des Gegenwertes der in der Bilanz ausgewiesenen Rückstellungen; sie ist eine Entschädigungsregelung, die sich steuerrechtlicher Begriffe bedient.

b) Dagegen rügt die Revision des Klägers zu Recht, daß auf Grund der bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichtes noch nicht beurteilt werden kann, mit welchem Rechnungszinsfuß der Barwert der Rückstellungen zu ermitteln ist.

Nach dem Arbeitsvertrag soll dem Kläger der Gegenwert der Bilanzrückstellungen ausgezahlt werden, der nach den im Jahre 1967 steuerrechtlich maßgebenden versicherungsmathematischen Grundsätzen zu berechnen ist. Da Versorgungslasten erneut zu einem zukünftigen ungewissen Zeitpunkt erwachsen, waren die vorzunehmenden Rückstellungen in der Vergangenheit abzuzinsen. Je niedriger der Abzinsungsfaktor ist, um so höher lassen sich steuermindernde Kapitalrückstellungen bilden. Da für die Berechnung der Abfindung der Rückstellungswert maßgebend sein soll, ist derjenige Abzinsungsfaktor maßgebend, den die Beklagte tatsächlich zugrundegelegt hat. Diesen wird das Landesarbeitsgericht noch feststellen müssen.

Der Beklagten ist allerdings zuzugeben, daß sich unterschiedlich hohe Abfindungen ergeben können, je nachdem, ob ein Unternehmen in Berlin oder im übrigen Bundesgebiet zur Steuer herangezogen wird. Das ist jedoch eine zwangsläufige Folge der steuerrechtlichen Bezugnahme. Wenn der Abfindungswert an die steuerlich zulässigen Rückstellungen gekoppelt wird, kommen den begünstigten Arbeitnehmern mittelbar auch die Investitionsanreize für die Berliner Wirtschaft zugute. Die sich daraus ergebende Differenzierung gegenüber solchen



- 11 -

Arbeitnehmern, die in anderen Unternehmen der Beklagten in der Bundesrepublik beschäftigt sind, erscheint nicht sachwidrig.

Dr. Dieterich

Dr. Gehring

Schaub

Dr. Sponer

Zilius

