

Aktenzeichen: 3 AZR 551/02
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 23. September 2003
- 3 AZR 551/02 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 27. September 2001
- 66 Ca 11442/01 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 1. August 2002
- 10 Sa 2338/01 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Betriebliche Altersversorgung: Teilwiderruf einer Versorgungszusage -
Überraschende Vertragsklausel - Unklarheitenregel im Betriebs-
rentenrecht - Vertragsanpassung nach den Grundsätzen einer Störung
der Geschäftsgrundlage

Gesetze:

BetrVG § 77 Abs. 6; Rechtsgedanken der §§ 305 ff., 313 BGB nF;
Allgemeine Nebenbestimmungen für Zuwendungen zur Projektförderung
- ANBest-P - Ziff. 1.3

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 551/02
10 Sa 2338/01
Landesarbeitsgericht
Berlin

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
23. September 2003

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 23. September 2003 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Reinecke, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bepler und Breinlinger sowie die ehrenamtlichen Richter Ludwig und Heuser für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 1. August 2002 - 10 Sa 2338/01 - wird zurückgewiesen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Zur Klarstellung wird das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 27. September 2001 - 66 Ca 11442/01 - in Ziff. I wie folgt neu gefasst:

Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, über den ab 1. Januar 2001 geleisteten Altersversorgungsbeitrag für die Klägerin iHv. 1 %, bezogen auf das monatliche Bruttogehalt der Klägerin, hinaus einen weiteren Beitrag iHv. 5,9 %, bezogen auf das monatliche Bruttogehalt der Klägerin, an den Versorgungsverband bundes- und landesgeförderter Unternehmen e.V. Bonn monatlich abzuführen.

2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Berechtigung der Beklagten, ihre Aufwendungen als Arbeitgeberin für die Altersversorgung der Klägerin zu vermindern.

Die Klägerin schloss am 3. Januar 1992 mit dem „L e.V.“ Landesverband B (L e.V.) einen Arbeitsvertrag, demzufolge sie ab dem 1. Februar 1992 in der Kinder- und Jugendambulanz Berlin - Marzahn als Physiotherapeutin beschäftigt wurde. Der mit zahlreichen Maßgaben auf den BAT-O verweisende Arbeitsvertrag lautet unter Ziff. 1.2.10:

„§ 46 - Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

Sofern der AN es wünscht, wird er auf Kosten des AG für die Dauer des Arbeitsverhältnisses im Rahmen des vom Versorgungsverband bundes- und landesgeförderter Unternehmen e.V. (VBLU) abgeschlossenen Gruppenversicherungsvertrag versichert. Das Weitere wird durch besondere Vereinbarung zwischen AN und AG geregelt.“

Eine solche Nebenabrede schlossen die Klägerin und der L e.V. unter dem 5. März 1992 mit Wirkung vom 1. Februar 1992 ab. Das Schriftstück umfasst drei Seiten. Auf der ersten Seite heißt es:

„1. Der Arbeitnehmer wird für die Dauer seines Arbeitsverhältnisses zum Arbeitgeber im Rahmen des vom Versorgungsverband bundes- und landesgeförderter Unternehmen e.V. (VBLU) abgeschlossenen Gruppenversicherungsvertrages zusätzlich versichert.



2. Die gezahlten Beiträge sind nicht Bestandteil des Lohnes oder des Gehaltes. Für den genannten Zeitraum werden die Beitragsleistungen durch den Arbeitgeber übernommen - (in Höhe von 6,9 %) -. Der Arbeitgeber übernimmt für seinen Beitragsanteil die Steuern im Wege einer Pauschalversteuerung nach § 40 b EStG, soweit hierzu die rechtliche Möglichkeit gegeben ist.“

Auf Seite 2 heißt es nach zwei weiteren Absätzen:

„Wenn gesetzliche oder tarifliche Regelungen oder Auflagen nach zwingenden Vorschriften zu Reduzierungen der Beitragsanteile des Arbeitgebers führen, werden sie Bestandteil dieses Vertrages.“

1994 versuchte der Verein vergeblich, bei der Klägerin eine Reduzierung seines Beitragsanteils auf 4,6 % durchzusetzen. Zum 1. Januar 1996 ging der Betriebsteil Kinder- und Jugendambulanzen auf die aus dem L e.V. ausgegliederte Beklagte über. Die Klägerin widersprach dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses nach § 613a BGB nicht. Für sie wurde weiterhin von der Beklagten ein VBLU-Beitrag in Höhe von 6,9 %, bezogen auf ihr monatliches Bruttoentgelt, entrichtet. Zum 31. Dezember 1998 wurde eine Betriebsvereinbarung aus dem Jahre 1994, die ebenfalls eine Beitragsleistung des Arbeitgebers von 6,9 % vorsah, gekündigt.

Unter dem 6. Februar 2001 teilte das Land Berlin, Senatsverwaltung für Schule, Jugend und Sport, der Beklagten mit, ab dem Haushaltsjahr 2001 sei sicherzustellen, dass für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversicherung nur noch 1 %, bezogen auf das Bruttoentgelt, zuzüglich Pauschalsteuern aufgewendet werde. Höhere Leistungen würden künftig zurückgefordert. Mit Schreiben vom 11. Februar 2001 lehnte die Klägerin eine solche, ihr von der Beklagten schon zuvor angekündigte Beitragsreduzierung auf 1 % unter Verweis auf die Nebenabrede zum Arbeitsvertrag ab. Am 28. Februar 2001 wurde eine neue Betriebsvereinbarung mit dem Inhalt abgeschlossen, dass mit Wirkung ab 1. März 2001 nur noch ein Beitragsanteil von 1 % durch den Arbeitgeber an den VBLU zu leisten sei.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die Beklagte könne sich nicht unter Bezug auf die weitere Klausel der vertraglichen Nebenabrede von ihrer Verpflichtung lösen, 6,9 % des Bruttoentgeltes zusätzlich für ihre Altersversorgung aufzuwenden. Für eine „Jeweiligkeitsklausel“ sei die vertragliche Formulierung viel zu unbestimmt. Etwa in Bezug genommene gesetzliche oder tarifliche Regelungen oder sonstige Auflagen seien völlig unklar geblieben. Auch als Widerrufsvorbehalt verstanden leide die Klausel



an weitreichender Unklarheit, welche zu Lasten der Beklagten ginge. Die Beklagte finanziere sich im Übrigen zumindest auch aus Eigenmitteln, aus denen sie die Beitragsleistung in bisheriger Höhe aufbringen könne. Deswegen stelle die Forderung der Senatsverwaltung auch keine „Auflage nach zwingenden Vorschriften“ dar.

Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, von dem monatlichen Bruttogehalt der Klägerin weitere 5,9 % an den Versorgungsverband bundes- und landesgeförderter Unternehmen e.V. Bonn monatlich abzuführen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Für die Klägerin sei trotz des verunglückten Wortlautes der Vertragsklausel erkennbar gewesen, dass sich die Arbeitgeberseite bei der Nebenabrede die Möglichkeit offen halten wollte, den Beitrag zur zusätzlichen Altersversorgung zu kürzen. Ebenso sei klar gewesen, dass dabei der wirtschaftliche Kontext, in dem die Beklagte ihrem Gesellschaftszweck nachgehe, zu berücksichtigen sei. Bei Abschluss des Arbeitsvertrags und der Nebenabrede sei der Klägerin klar gewesen, dass die Beklagte auf Fremdfinanzierung, also auf Zuwendungen durch die öffentliche Hand und auch private Spenden angewiesen sei und Gewinne als gemeinnützige Gesellschaft nicht erzielen dürfte. Daher habe sich auch für die Klägerin erkennbar die fragliche Textpassage auf das Rechtsverhältnis der Beklagten zum Zuwendungsgeber bezogen. Welchen Regelungen diese Zuwendungen in der Zukunft unterlägen, sei unmöglich vorherzusehen gewesen, weswegen darauf abzielende Vertragsklauseln notwendig unbestimmt hätten ausfallen müssen. Die zwingende Auflage des Zuwendungsgebers folge aus dem Haushaltsrecht, da das Besserstellungsverbot von der Verwaltung des Landes Berlin zu beachten sei. Die ursprüngliche Vertragsgestaltung sei nur deswegen nicht beanstandet worden, weil man von einer baldigen Angleichung der Zusatzversorgungsregelungen an das Westniveau ausgegangen sei.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die Berufung der Beklagten blieb erfolglos. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte das Ziel einer Klageabweisung weiter.



Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Zu Recht haben die Vorinstanzen die Klage als begründet angesehen, weil die Beklagte sich nicht wirksam von ihrer Verpflichtung gelöst hat, für die zusätzliche Altersversorgung der Klägerin an den VBLU einen Beitrag in Höhe von 6,9 %, bezogen auf das monatliche Bruttogehalt der Klägerin, abzuführen.

I. Weder kann sich die Klägerin auf die Betriebsvereinbarung 1994 noch die Beklagte auf die zum 1. März 2001 abgeschlossene neue Betriebsvereinbarung berufen. Zwar enthielt die Betriebsvereinbarung 1994 die Bestimmung, dass der Arbeitgeber für Mitarbeiter wie die Klägerin, die bis zum 23. Mai 1994 einen Antrag auf Versorgung bei der VBLU gestellt hatten, einen Beitrag in Höhe von 6,9 % zu erbringen hat. Diese Betriebsvereinbarung wurde aber am 4. September 1998 von der Beklagten zum 31. Dezember 1998 gekündigt. Da der Arbeitgeber mitbestimmungsfrei darüber entscheiden kann, welche Mittel er für Leistungen der betrieblichen Altersversorgung einsetzen will, und der Betriebsrat deswegen die Fortgeltung der Betriebsvereinbarung 1994 nicht hätte erzwingen können, wirkt diese Betriebsvereinbarung auch nicht über den 31. Dezember 1998 hinaus (§ 77 Abs. 6 BetrVG). Allerdings ist auch die neue Betriebsvereinbarung, die nur noch eine Beitragsleistung der Beklagten in Höhe von 1 % vorsieht, nicht in der Lage, die Nebenabrede zwischen der Klägerin und ihrer damaligen Arbeitgeberin von März 1992 abzuändern. Diese Nebenabrede ist nicht „betriebsvereinbarungsoffen“. Das ergibt sich aus Ziff. 2 Abs. 4 der Nebenabrede, in der nur Gesetz, Tarifvertrag und Auflagen nach zwingendem Recht, nicht jedoch Betriebsvereinbarungen als Änderungssachverhalte aufgeführt werden. Hätte man die individualvertragliche Nebenabrede betriebsvereinbarungsoffen gestalten wollen, so hätte dies in Anbetracht des übrigen Wortlautes der Nebenabrede an dieser Stelle ausdrücklich erwähnt werden müssen.

II. Im Ergebnis zutreffend hat das Landesarbeitsgericht es abgelehnt, aus Ziff. 2 Abs. 4 der Nebenabrede „Altersversorgung“ vom 5. März 1992 ein Recht der Beklagten zur Reduzierung ihrer Beitragsleistung abzuleiten.

1. Das Landesarbeitsgericht hat die vertragliche Bestimmung, nach der „gesetzliche oder tarifliche Regelungen oder Auflagen nach zwingenden Vorschriften“ Bestandteile der Versorgungszusage werden, wenn sie „zu Reduzierungen der Beitrags-



anteile des Arbeitgebers führen“, wegen mangelnder Bestimmtheit nicht als wirksame „Jeweiligkeitsklausel“ und auch nicht als wirksamen Widerrufsvorbehalt angesehen.

Da die Nebenabrede eine typisierte Vereinbarung ist, unterliegt ihre Auslegung der vollen revisionsgerichtlichen Überprüfung (*BAG 17. Oktober 2000 - 3 AZR 69/99 - AP BetrAVG § 1 Zusatzversorgungskassen Nr. 56 = EzA BetrAVG § 1 Nr. 71, zu B I 1 der Gründe*). Vorliegend spricht viel dafür, dass nach der sogenannten Unklarheitenregel (jetzt § 305c Abs. 2 BGB nF) die sich bei der Auslegung ergebenden zahlreichen Zweifel zu Lasten der Beklagten als Verwenderin gehen. Nach dem Inhalt der Nebenabrede sollen nur Regelungen, die zu „Reduzierungen der Beitragsanteile des Arbeitgebers führen“ Vertragsbestandteil werden. Damit liegt eine den Arbeitnehmer besonders belastende Bestimmung vor. Deshalb hätten die dadurch angesprochenen „gesetzlichen oder tariflichen Regelungen oder Auflagen nach zwingenden Vorschriften“ genauer bezeichnet werden müssen.

2. Dies kann jedoch dahinstehen, weil die Klausel bereits aus anderen Gründen nicht Vertragsbestandteil geworden ist. Es handelt sich um eine überraschende Vertragsklausel. Schon vor Inkrafttreten der §§ 305 ff. BGB nF war allgemein anerkannt, dass überraschende Klauseln in Formulararbeitsverträgen und in allgemeinen Arbeitsbedingungen nicht Vertragsbestandteil werden (*BAG 29. November 1995 - 5 AZR 447/94 - BAGE 81, 317 mwN*). Überraschend sind Vertragsklauseln dann, wenn sie so ungewöhnlich sind, dass der Vertragspartner des Verwenders mit ihnen nicht zu rechnen braucht. Zwischen den durch die Umstände bei Vertragsschluss begründeten Erwartungen und dem tatsächlichen Vertragsinhalt muss ein deutlicher Widerspruch bestehen. Dabei sind alle Umstände zu berücksichtigen, insbesondere das äußere Erscheinungsbild des Vertrags.

Die Klägerin musste nach den Umständen nicht damit rechnen, dass in den Text der Nebenabrede vom 5. März 1992 als einer Versorgungszusage ein weitreichender Reduzierungsvorbehalt zugunsten des zusagenden Arbeitgebers eingebaut war. Das ergibt sich zum einen aus dem Widerspruch zwischen dem Charakter der Nebenabrede als Versorgungszusage und der damit begründeten Versorgungserwartung einerseits und dem weiteren Vertragsinhalt (unbestimmter Reduzierungsvorbehalt) andererseits. Zum anderen ergibt es sich daraus, dass die Klausel an einer unerwarteten Stelle im Text erscheint. Die gesamte Nebenabrede ist nur in zwei Ziffern gegliedert, wobei die Ziff. 1 nur aus einem Absatz besteht, die Ziff. 2 dagegen aus sechs Absätzen ohne weitere Untergliederung. Der erste Absatz dieser zweiten Ziffer



enthält die Leistungszusage und steht auf S. 1 der Nebenabrede. Der Reduzierungsvorbehalt findet sich aber nicht hier, sondern erst als Abs. 4 der Ziff. 2 ohne besondere Hervorhebung auf S. 2 in den restlichen, umfänglichen Vertragstext eingestreut. Die Klägerin musste nicht damit rechnen, dass an dieser Stelle eine nur sie belastende Klausel mit dieser Reichweite verwendet wird. Ohne besondere Hinweise oder drucktechnische Hervorhebung musste die Vertragsklausel für die Klägerin überraschend sein. Sie ist daher nicht Vertragsinhalt geworden. Dies gilt umso mehr, als die Klausel selbst ungewöhnlich ist, die Nebenabrede unübersichtlich gegliedert und das Schriftbild wegen der Verwendung eines Nadeldruckers undeutlich ist.

III. Die Beklagte kann schließlich nicht eine Vertragsanpassung nach den Grundsätzen über den Wegfall oder die Störung der Geschäftsgrundlage verlangen, nunmehr in § 313 BGB nF geregelt. Wie in der Rechtsprechung anerkannt ist, können auch Gesetzesänderungen eine Störung der Geschäftsgrundlage darstellen (*BAG 25. Juli 1990 - 5 AZR 394/89 - BAGE 65, 290, 301*). Das ist hier nicht der Fall. Seit 1992 haben sich Umstände, die zur Grundlage des Vertrags geworden sind, nicht verändert. Bereits 1992 regelten die „Allgemeinen Nebenbestimmungen für Zuwendungen zur Projektförderung - ANBest-P“ als vorläufige Verwaltungsvorschrift zu § 44 der Haushaltsordnungen von Bund und Ländern in Ziff. 1.3:

„Dürfen aus der Zuwendung auch Personalausgaben oder sächliche Verwaltungsausgaben geleistet werden und werden die Gesamtausgaben des Zuwendungsempfängers überwiegend aus Zuwendungen der öffentlichen Hand bestritten, darf der Zuwendungsempfänger seine Beschäftigten nicht besserstellen als vergleichbare Bundesbedienstete. Höhere Vergütungen als nach dem BAT oder MTB sowie sonstige über- und außertarifliche Leistungen dürfen nicht gewährt werden.“

Das Besserstellungsverbot galt also schon bei Abschluss des Arbeitsvertrags und der Nebenabrede zur Altersversorgung zwischen den Parteien. An dieser Rechtslage hat sich nichts geändert.

Reinecke

Bepler

Breinlinger

V. Ludwig

Heuser



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

