

Aktenzeichen: 3 AZR 956/07
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 26. Mai 2009
- 3 AZR 956/07 -

I. Arbeitsgericht
München

Urteil vom 17. November 2006
- 14 Ca 2494/06 -

II. Landesarbeitsgericht
München

Urteil vom 24. Juli 2007
- 6 Sa 266/07 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Unverfallbarkeit einer Anwartschaft bei Ausscheiden 1973

Gesetze:

BetrAVG §§ 26, 32; BGB § 242, 305 ff.; GG Art. 12; ZPO §§ 254, 256

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 956/07
6 Sa 266/07
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
26. Mai 2009

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. Mai 2009 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Reinecke, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Schlewing sowie den



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



ehrenamtlichen Richter Dr. Kaiser und die ehrenamtliche Richterin Knüttel für
Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landes-
arbeitsgerichts München vom 24. Juli 2007 - 6 Sa
266/07 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob der Kläger im April 1973 bei der
Rechtsvorgängerin der Beklagten mit einer unverfallbaren Versorgungsanwart-
schaft ausgeschieden ist.

Der am 18. November 1940 geborene Kläger war vom 1. April 1961 bis
zum 17. April 1973 bei den S, einem Eigenbetrieb der Stadt E, beschäftigt. Die
Beklagte ist dessen Rechtsnachfolgerin.

Dem Kläger war eine betriebliche Altersversorgung entsprechend den
vom Werkausschuss des Stadtrates E am 29. Oktober 1956 beschlossenen
Versorgungsbestimmungen (VB 56) zugesagt worden. In den VB 56 heißt es
auszugsweise:

„§ 1

Den Arbeitern und Angestellten der S werden in Ab-
änderung der bisherigen Regelung aus Mitteln der S
Versorgungsbezüge auf Grund nachstehender Be-
stimmungen gewährt.

§ 2

Der Anspruch auf Ruhesold entsteht mit dem Eintritt der
Berufsunfähigkeit nach den Bestimmungen der Sozialge-
setzgebung oder der Vollendung des 65. Lebensjahres,
jedoch nicht vor dem endgültigen Ausscheiden aus dem
Dienst. ...



§ 3

Ruhegeld wird nicht gewährt, wenn

- a) ...
- b) das Arbeits- oder Dienstverhältnis bei den S vor Erfüllung der Voraussetzungen nach § 2 Satz 1 beendet wurde;
- c) ...

§ 6

Voraussetzung für die Gewährung der Alters- und Invaliditätsversorgung ist, daß der Betriebsangehörige nach Vollendung des 20. Lebensjahres 10 Jahre ununterbrochen bei den S beschäftigt war. Als vollbeschäftigt gilt, wer ...“

Mit Beschluss vom 2. Juni 1972 wurden die Versorgungsbestimmungen neu gefasst (*nachfolgend VB 72*). Eine Änderung der zitierten Regelungen war mit dieser Neufassung nicht verbunden. 4

Mit Schreiben vom 15. Februar 1973 kündigte der Kläger sein Arbeitsverhältnis zum 31. März 1973. Im Kündigungsschreiben führte er aus: 5

„Die durch meine 12-jährige Tätigkeit bei den S erworbene Anwartschaft einer Betriebsrente halte ich nach der zur Zeit im Umbruch begriffenen Rechtsprechung hinsichtlich des Anspruchs auf eine spätere Rentenzahlung (Erreichen der Altersgrenze) aufrecht, d. h., daß die Kündigung meines Arbeitsverhältnisses bei den S **k e i n e** Kündigung meines Rentenanspruchs bedingt.“

Hieran anschließend legten die S und der Kläger den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses einvernehmlich auf den 17. April 1973 fest. 6

Der Kläger bezieht seit dem 1. Januar 2003 gesetzliche Altersrente. Nachdem er am 18. November 2005 das 65. Lebensjahr vollendet hatte, nahm er die Beklagte erfolglos auf Zahlung einer Betriebsrente auf der Grundlage der VB 72 in Anspruch. 7



Der Kläger meint, die Beklagte sei verpflichtet, an ihn rückwirkend ab dem 1. Dezember 2005 eine Werksrente zu zahlen. Er habe eine unverfallbare Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erworben. Die in den VB 56/72 enthaltene Regelung, wonach nur derjenige ein Ruhegeld erhält, der bei Vollendung des 65. Lebensjahres noch in einem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten gestanden habe, sei wegen Verstoßes gegen § 242 BGB unwirksam. In dieser Bestimmung spiegele sich ein strukturelles Ungleichgewicht zwischen den Parteien wider. Eine solche Regelung habe eine übermäßig starke Bindung des Arbeitnehmers an den Betrieb des Arbeitgebers zur Folge. Da die in den VB 56/72 enthaltenen Bestimmungen seinen Anspruch abschließend regelten, komme es auf die Grundsätze, die das Bundesarbeitsgericht in seinem Grundsatzurteil zur Unverfallbarkeit vom 10. März 1972 aufgestellt habe, nicht an. Die Berechnung der Werksrente sei ihm nicht möglich. Hilfsweise hat der Kläger diese mit monatlich 80,42 Euro beziffert.

8

Der Kläger hat zuletzt beantragt

9

1. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, an ihn rückwirkend ab dem 1. Dezember 2005 eine Werksrente zu zahlen,
2. die Beklagte zu verurteilen, die Werksrente anhand seiner persönlichen Daten zu berechnen und den sich aus der Berechnung ergebenden Betrag rückwirkend ab dem 1. Dezember 2005 zu zahlen,
3. hilfsweise, die Beklagte zu verurteilen, an ihn ab dem 1. Dezember 2005 rückwirkend eine monatliche Werksrente iHv. 80,42 Euro zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie steht auf dem Standpunkt, der Kläger habe nach den VB 56/72 keine unverfallbare Anwartschaft erworben. Die Voraussetzungen, die der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts im Grundsatzurteil vom 10. März 1972 zur vorgesetzlichen Unverfallbarkeit aufgestellt habe, seien nicht erfüllt.

10

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein ursprüngliches Begehren weiter.

11



Entscheidungsgründe

- Die zulässige Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die
Klage zu Recht als unbegründet abgewiesen. 12
- A. Die Klage ist mit den beiden Hauptanträgen zulässig. 13
- I. Dies gilt zunächst mit der gebotenen Auslegung für den Feststellungs-
antrag. Dieser Antrag ist zunächst hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2
ZPO. Aus dem Vorbringen des Klägers wird deutlich, dass er eine Betriebsrente
auf der Grundlage der zuletzt anwendbaren VB 72 verlangt. 14
- Der Feststellungsantrag ist im Übrigen ohne Weiteres als Zwischen-
feststellungsklage (§ 256 Abs. 2 ZPO) zulässig. Gegenstand des Feststellungs-
antrags ist ein Rechtsverhältnis iSd. § 256 ZPO, welches auch im Zusammen-
hang mit dem nachfolgenden Antrag des Klägers auf Verurteilung der Be-
klagten zur Berechnung der Betriebsrente streitig ist. Für die Zulässigkeit der
Zwischenfeststellungsklage genügt es, dass das Bestehen oder Nichtbestehen
des festzustellenden Rechtsverhältnisses für die Entscheidung über die Haupt-
klage vorgreiflich ist und das Urteil über die Hauptklage die Rechtsbeziehungen
der Parteien nicht abschließend regelt. Die Hauptklage, nämlich die Stufenklage
gerichtet auf Berechnung und Auszahlung der Betriebsrente, regelt die Rechts-
beziehungen der Parteien nicht abschließend. Es ist nicht auszuschließen, dass
auch nach Abrechnung der Betriebsrente durch die Beklagte Streit unter den
Parteien darüber entstehen kann, ob die Abrechnung korrekt ist. 15
- II. Die Klage mit dem Antrag zu 2. ist als Stufenklage gem. § 254 ZPO 16
zulässig. Nach § 254 ZPO kann mit der Klage auf Abrechnungserteilung ein
unbezifferter Zahlungsantrag verbunden werden, wenn die Abrechnung der
Bezifferung des Zahlungsantrags dient. Die begehrte Abrechnung muss zur
Erhebung eines bestimmten Antrags erforderlich sein (*BAG 12. Juli 2006*)



- 5 AZR 646/05 - Rn. 10, BAGE 119, 62; 1. Dezember 2004 - 5 AZR 664/03 - zu I 1 der Gründe mwN, BAGE 113, 55). Dies ist hier der Fall.

B. Die Klage ist mit beiden Hauptanträgen unbegründet. Der Kläger hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Zahlung einer Betriebsrente. Seine Versorgungsanwartschaft ist durch sein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis verfallen. Der Hilfsantrag zu 3. ist nicht zur Entscheidung angefallen. Die gebotene Auslegung ergibt hier, dass dieser Antrag lediglich für den Fall der Abweisung der Klage mit dem Hauptantrag zu 2. als unzulässig gestellt wurde.

I. Der Kläger hat keine gesetzlich unverfallbare Anwartschaft, dh. keine unverfallbare Anwartschaft nach dem Betriebsrentengesetz erworben. Nach § 26 BetrAVG gelten die Vorschriften über die Unverfallbarkeit nicht, wenn das Arbeitsverhältnis oder Dienstverhältnis - wie hier - vor dem Inkrafttreten des Gesetzes beendet worden ist. Nach § 32 BetrAVG ist das Betriebsrentengesetz am Tag nach seiner Verkündung (21. Dezember 1974), dh. am 22. Dezember 1974, in Kraft getreten. Demgegenüber hat das Arbeitsverhältnis des Klägers bei den S bereits mit Ablauf des 17. April 1973 sein Ende gefunden.

II. Der Kläger hat auch keine richterrechtlich unverfallbare Anwartschaft auf eine Betriebsrente erworben.

Bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses vor Inkrafttreten des Betriebsrentengesetzes ergab sich ein Mindestschutz für die Versorgungsanwartschaften lediglich aus den vom Senat im Wege der Rechtsfortbildung entwickelten Grundsätzen. Danach setzt die Unverfallbarkeit der erdienten Versorgungsanwartschaft eine mehr als 20-jährige Betriebszugehörigkeit voraus (vgl. dazu Grundsatzurteil Senat 10. März 1972 - 3 AZR 278/71 - BAGE 24, 177). Dabei spielte es zwar keine Rolle, ob Arbeitnehmer oder Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis gekündigt hatten (vgl. dazu BAG 20. Februar 1975 - 3 AZR 514/73 - BAGE 27, 59). Diese Voraussetzungen erfüllte der Kläger jedoch nicht; er gehörte dem Unternehmen nicht mehr als 20 Jahre an. Diese Mindestdauer des Arbeitsverhältnisses musste voll erreicht sein. Selbst geringfügige Unter-



schreitungen konnten grundsätzlich nicht als unschädlich angesehen werden (BAG 7. August 1975 - 3 AZR 12/75 - AP BGB § 242 Ruhegehalt-Unverfallbarkeit Nr. 10 = EzA BGB § 242 Ruhegeld Nr. 44).

III. Über diesen Mindestschutz hinausgehende Vereinbarungen haben die Parteien - entgegen der Rechtsauffassung des Klägers - nicht getroffen. Dies ergibt eine Auslegung der Regelungen der VB 72. Diese sehen den Verfall der Versorgungsanwartschaften bei vorzeitigem Ausscheiden vor. Die Verfallklausel ist auch wirksam.

21

1. Bei dem in den VB 72 enthaltenen Leistungsversprechen handelt es sich um eine Gesamtzusage. Diese ist eine typisierte Willenserklärung, deren Auslegung im Revisionsverfahren uneingeschränkt nachprüfbar ist (vgl. ua. BAG 11. Dezember 2001 - 3 AZR 334/00 - zu I 2 a aa der Gründe, AP BetrAVG § 1 Unverfallbarkeit Nr. 11 = EzA BetrAVG § 1 Nr. 80; 28. Juli 2005 - 3 AZR 463/04 - zu II 2 a der Gründe, AP BetrAVG § 16 Nr. 59 = EzA BetrAVG § 16 Nr. 46). Dieser Überprüfung hält das angefochtene Urteil stand. Das Landesarbeitsgericht ist in der maßgeblichen Frage zum richtigen Auslegungsergebnis gelangt.

22

Die VB 72 regeln ausdrücklich den Verfall der Versorgungsanwartschaft bei vorzeitigem Ausscheiden. Nach § 3 Buchst. b VB 56/72 wird Ruhegeld nicht gewährt, wenn das Arbeits- oder Dienstverhältnis bei den S vor Erfüllung der Voraussetzungen nach § 2 Satz 1 VB 56/72 beendet wurde. Danach entsteht der Anspruch auf Ruhegeld mit dem Eintritt der Berufsunfähigkeit nach den Bestimmungen der Sozialgesetzgebung oder der Vollendung des 65. Lebensjahres, jedoch nicht vor dem endgültigen Ausscheiden aus dem Dienst.

23

Weder bei Schaffung der VB 56 bzw. VB 72 noch bei Erteilung der Versorgungszusage galten gesetzliche Unverfallbarkeitsfristen und bis zum Grundsatzurteil des Senats zur Unverfallbarkeit vom 10. März 1972 (- 3 AZR 278/71 - BAGE 24, 177) war es gängige Praxis, bei vorzeitigem Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis den Verfall der Versorgungsanwartschaft vorzusehen (vgl. ua. 21. Juni 1979 - 3 AZR 806/78 - zu 1 der Gründe, AP BetrAVG § 2 Nr. 1 = EzA BetrAVG § 2 Nr. 2). Das BAG hatte ebenso wenig wie

24



das RAG solche Verfallklauseln beanstandet. Da die Altersversorgung eine freiwillige und zusätzliche Leistung des Arbeitgebers sei, stehe es diesem frei, die Voraussetzungen, unter denen er eine Versorgung gewähren wolle, nach seinem Ermessen festzulegen (*vgl. ua. BAG 25. Februar 1960 - 3 AZR 446/57 - zu III 1 der Gründe, BAGE 9, 85; 10. Dezember 1965 - 3 AZR 204/65 - zu 2 der Gründe, AP BGB § 242 Ruhegehalt Nr. 105; 10. März 1972 - 3 AZR 278/71 - zu A I 1 der Gründe mwN, aaO*). Dass die VB 56 erst am 2. Juni 1972, also im Anschluss an das Grundsatzurteil des Senats vom 10. März 1972, durch die VB 72 neu gefasst wurden, führt hier zu keiner anderen Bewertung. Die VB 72 hatten den Text der Verfallklausel aus den VB 56 in § 3 Buchst. b wortgleich übernommen und damit die gängige Praxis unverändert fortgeschrieben. Bestätigt wird dies dadurch, dass die VB 72 keine Regelungen zu der Frage enthalten, auf welchem Rechenweg eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft zu ermitteln wäre.

§ 6 VB 72 steht dem nicht entgegen. Diese Bestimmung regelt - entgegen der Rechtsauffassung des Klägers - nicht eine Unverfallbarkeitsfrist, sondern als weitere Voraussetzung neben dem Eintritt des Versorgungsfalles bei bestehendem Arbeitsverhältnis eine zehnjährige Beschäftigungszeit nach Vollendung des 20. Lebensjahres bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten und damit eine Wartezeit. Die Wartezeit ist jedoch als Element des Leistungsplans von den Unverfallbarkeitsmodalitäten abzugrenzen. Sie ist eine in die Form einer Anspruchsvoraussetzung gekleidete Leistungsausschlussphase (*vgl. Kemper in Kemper/Kisters-Kölkes/Berenz/Bode/Pühler BetrAVG 3. Aufl. § 1b Rn. 117*).

Die Unklarheitenregel, die bereits vor Inkrafttreten des Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes galt (*vgl. ua. BAG 29. April 2008 - 3 AZR 266/06 - Rn. 29, AP BetrAVG § 2 Nr. 58 = EzA BetrAVG § 2 Nr. 30*) kommt im vorliegenden Fall nicht zum Zuge. Nach Ausschöpfung der Auslegungsmethoden ergibt sich ein klares Ergebnis. Ernsthafte Zweifel bestehen nicht.

2. Die in § 3 Buchst. b der VB 56/72 getroffene Regelung ist auch wirksam.



- a) Eine Überprüfung der in § 3 Buchst. b VB 56/72 getroffenen Regelung anhand der Bestimmungen des Rechts der Allgemeinen Geschäftsbedingungen (*früher ABG-Gesetz, nunmehr §§ 305 ff. BGB*) findet nicht statt. Die Regelungen der VB 72 fallen nicht in den zeitlichen Anwendungsbereich der §§ 305 ff. BGB. Die §§ 305 ff. BGB wurden mit dem Gesetz zur Modernisierung des Schuldrechts vom 26. November 2001, das mit Wirkung zum 1. Januar 2002 in Kraft trat, in das Gesetz eingefügt. Erst seit diesem Zeitpunkt gilt das Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen auch für Verträge auf dem Gebiet des Arbeitsrechts (§ 310 Abs. 4 BGB). Nach Art. 229 § 5 Satz 1 EGBGB ist auf Schuldverhältnisse, die - wie hier - vor dem 1. Januar 2002 entstanden sind, das früher geltende Recht weiter anzuwenden. Zwar unterfallen Dauerschuldverhältnisse nach Satz 2 dieser Bestimmung ab dem 1. Januar 2003 dem neuen Recht (*vgl. BAG 18. November 2008 - 3 AZR 192/07 - Rn. 42, EzA BGB 2002 § 307 Nr. 42*); das Arbeitsverhältnis des Klägers als das danach maßgebliche Dauerschuldverhältnis war aber zu diesem Zeitpunkt bereits lange beendet. 28
- b) Die Regelung in § 3 Buchst. b VB 56/72 ist auch nicht aus anderen Gründen unwirksam. Insbesondere ist der vereinbarte Verfall der Versorgungsanwartschaft bei einem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis bei einer Betriebszugehörigkeit von weniger als 20 Jahren weder treuwidrig iSd. § 242 BGB noch verfassungswidrig. 29
- Der Kläger wendet insoweit insbesondere ein, ein Arbeitnehmer werde durch derartige Verfallklauseln gezwungen, das Arbeitsverhältnis fortzuführen. Dies habe zur Folge, dass er in seiner allgemeinen Handlungsfreiheit beeinträchtigt und unangemessen benachteiligt werde. Diesem Einwand ist der Senat bereits in seiner Grundsatzentscheidung vom 10. März 1972 mit ausführlicher Begründung entgegengetreten (- 3 AZR 278/71 - BAGE 24, 177). 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 (*vgl. BAG 20. Juni 1974 - 3 AZR 475/73 - AP BGB § 242 Ruhegehalt-Unverfallbarkeit*). 30



Nr. 4 = EzA BGB § 242 Ruhegeld Nr. 34; 13. Februar 1975 - 3 AZR 24/74 - AP BGB § 242 Ruhegehalt-Unverfallbarkeit Nr. 9 = EzA BGB § 242 Ruhegeld Nr. 38; 20. Februar 1975 - 3 AZR 514/73 - BAGE 27, 59; 7. August 1975 - 3 AZR 12/75 - AP BGB § 242 Ruhegehalt-Unverfallbarkeit Nr. 10 = EzA BGB § 242 Ruhegeld Nr. 44; 11. Dezember 2001 - 3 AZR 334/00 - AP BetrAVG § 1 Unverfallbarkeit Nr. 11 = EzA BetrAVG § 1 Nr. 80). Hieran hält der Senat fest (so zuletzt 9. Dezember 2008 - 3 AZR 120/07 - zu I der Gründe). Insbesondere gibt der vorliegende Fall keine Veranlassung zu einer Rechtsprechungsänderung. Der Kläger hatte zum Zeitpunkt seines vorzeitigen Ausscheidens bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten das 35. Lebensjahr noch nicht vollendet und erfüllte deshalb nicht einmal die gesetzlichen Unverfallbarkeitsvoraussetzungen nach dem BetrAVG.

Reinecke

Zwanziger

Schlewing

Kaiser

Knüttel



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)