

Für das Nachschlagewerk!	Ja
Für die Fachpresse!	Ja
Für die Amtliche Sammlung!	Nein

Gesetz: TVG § 1 Tarifverträge: Vermögenswirksame Leistungen;
TVG § 1 Auslegung; III. VermBG § 1 Abs. 1, § 2 Abs. 1,
§ 3 Abs. 1 bis 3, § 4 Abs. 1, § 12 Abs. 1 und 6,
§ 13 Abs. 3; BGB § 812 Abs. 1; Tarifvertrag über
vermögenswirksame Leistungen für die Eisen-, Metall-
und Elektroindustrie vom 25. Mai 1970

- Leitsätze:**
1. Ein Arbeitnehmer, der einen Sparvertrag über vermögenswirksame Leistungen vorzeitig prämiens- und sparszulagenschädlich auflöst, braucht die vom Arbeitgeber aufgrund eines Tarifvertrages über vermögenswirksame Leistungen erhaltenen Sparleistungen nur zurückzuzahlen, wenn der Tarifvertrag die Rückzahlung für diesen Fall vorsieht, oder wenn sich aus dem Tarifvertrag ergibt, daß die Aufrechterhaltung der vermögenswirksamen Anlage vorausgesetzt wird (§ 812 Abs. 1 Satz 2 BGB, 2. Alternative).
 2. Vermögenswirksame Leistungen sind Lohn in neuartiger Form. Soll dieser Lohn nicht voraussetzungslos und ohne Einschränkung gezahlt werden, muß dies im Tarifvertrag deutlich erkennbar zum Ausdruck gebracht werden. Nimmt der Tarifvertrag lediglich auf die staatlichen Förderungsbestimmungen Bezug, läßt sich daraus allein noch keine Rückzahlungspflicht bei vorzeitiger Auflösung des Sparvertrages ableiten.
 3. Das Verbot der Barauszahlung tariflich vereinbarter vermögenswirksamer Leistungen soll verhindern, daß sich der Arbeitnehmer die Chance der Vermögensbildung von vornherein abkaufen läßt. Die vorzeitige Auflösung des Sparguthabens ist keine Umgehung des Barauszahlungsverbotes.
 4. In krassen Fällen, insbesondere bei mehrmaliger vorzeitiger Verfügung, kann der Arbeitgeber neuen Forderungen des Arbeitnehmers Rechtsmißbrauch entgegenhalten.

Aktenzeichen: 5 AZR 187/74

Urteil des BAG vom 30. April 1975

LAG Hamm



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Verkündet
am 30. April 1975

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 30. April 1975 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Siara und Dr. Heither sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Sohler und Dr. Falkenberg für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 22. Februar 1974 - 2 Sa 22/74 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Iserlohn vom 5. Dezember



- 2 -

1973 - Ca 422/73 - abgeändert:

Die Widerklage der Beklagten wird abgewiesen.

3. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

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

Tatbestand:

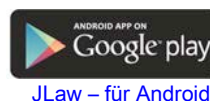
Der Kläger ist bei der Beklagten als gewerblicher Arbeitnehmer beschäftigt. Beide Parteien sind tarifgebunden. Ab 1. März 1971 zahlte die Beklagte die im Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen für die Eisen-, Metall- und Elektroindustrie vom 25. Mai 1970 vereinbarten vermögenswirksamen Leistungen in Höhe von 26,-- DM monatlich auf einen mit der Deutschen Bank abgeschlossenen vermögenswirksamen Wertpapier-Sparvertrag. Diesen Sparvertrag löste der Kläger zum 30. Juni 1973 vorzeitig auf, das heißt vor Ablauf der in § 1 Abs. 3 Satz 3 des Spar-Prämiengesetzes vom 5. August 1970 (BGBl. I 1214) vorgesehenen Festlegungsfrist von sieben Jahren.

Mit der allein noch anhängigen Widerklage verlangt die Beklagte Rückzahlung der dem Kläger in der Zeit vom 1. März 1971 bis 30. Juni 1973 gewährten vermögenswirksamen Leistungen von insgesamt 728,-- DM. Sie hat einen entsprechenden Zahlungsantrag gestellt. Der Kläger hat Abweisung der Widerklage beantragt. Er meint, die Beklagte könne diese Beträge nicht zurückfordern, auch wenn er den Sparvertrag unter Verlust der vom Staat gewährten Sparzulagen und Sparprämien aufgelöst habe.

- 3 -



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



- 3 -

Das Arbeitsgericht hat der Widerklage der Beklagten stattgegeben. Die Berufung des Klägers ist erfolglos geblieben. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Antrag auf Abweisung der Widerklage weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Beklagte kann weder nach dem Tarifvertrag noch nach § 812 Abs. 1 Satz 2 BGB (2. Alternative) die an den Kläger geleisteten Zahlungen zurückfordern.

1. Der Tarifvertrag begründet keine Rückzahlungspflicht für den Fall, daß der Arbeitnehmer über die erhaltenen vermögenswirksamen Leistungen vor Ablauf der für die jeweilige Anlageart genannten Sperrfrist verfügt. Der Tarifvertrag bestimmt in seinem normativen Teil nur Voraussetzungen und Inhalt der vom Arbeitgeber geschuldeten Leistungen. Außerdem enthält er Bestimmungen über die Anrechnung bisher vom Arbeitgeber erbrachter Leistungen auf die tariflichen Ansprüche. Es fehlt aber jeder Anhaltspunkt für eine tarifliche Rückzahlungsklausel. Davon ist das Berufungsgericht zutreffend ausgegangen.

2. Für die Entscheidung des Rechtsstreites kommt es deshalb allein darauf an, ob die Beklagte die nach dem Tarifvertrag erbrachten Leistungen auch ohne eine solche tarifliche Rückzahlungsklausel nach § 812 Abs. 1 Satz 2 BGB (2. Alternative) zurückfordern kann, wenn der Arbeitnehmer vorzeitig ohne Einhaltung der für die jeweilige Anlageart (vgl. § 2 Abs. 1 des Dritten Vermögensbildungsgesetzes [III. VermBG]) maßgebenden Sperrfrist über die erhaltenen Beträge verfügt.

- 4 -



- 4 -

Das Berufungsgericht nimmt an, die Voraussetzungen des § 812 Abs. 1 Satz 2 BGB (2. Alternative) seien gegeben. Der Arbeitnehmer vereitele in einem solchen Fall den mit der Leistung des Arbeitgebers bezweckten Erfolg. Er handele seinen Verpflichtungen zuwider, die vom Arbeitgeber erlangten Gelder in bestimmter Weise zu verwenden, nämlich sie zu sparen und innerhalb der Festlegungsfristen nicht zu verbrauchen. Dieser Auffassung kann der Senat nicht folgen.

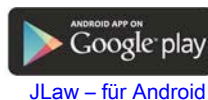
- a) Die Rückforderung der vom Arbeitgeber erbrachten vermögenswirksamen Leistungen nach § 812 Abs. 1 Satz 2 BGB (2. Alternative) wäre nur dann möglich, wenn die Parteien des der Leistung zugrunde liegenden Rechtsgeschäftes mit dieser Leistung einen bestimmten Erfolg bezweckt hätten und die Einigung über diesen Zweck ein wesentlicher Bestandteil des Rechtsgeschäftes geworden wäre. Es genügt nicht, daß die Leistung einseitig in der Absicht oder Erwartung erbracht wird, der Empfänger werde sich in bestimmter Weise verhalten oder einen erwarteten Erfolg herbeiführen. Notwendig ist, daß die Absicht, die Leistung nur zu einem bestimmten Zweck zu erbringen, dem anderen Teil erkennbar und von ihm - ausdrücklich oder stillschweigend - geteilt wird (vgl. BGHZ 44, 321 [323]; RGZ 132, 238 [241 f.]; Erman-Seiler, BGB, 5. Aufl., § 812 Rdnr. 47; Palandt-Thomas, BGB, 34. Aufl., § 812 Anm. 6 A d). Als der von den Parteien des Rechtsgeschäftes vorausgesetzte besondere Erfolg, bei dessen Nichteintritt eine Rückforderung möglich erscheint, kommt im vorliegenden Fall die Einhaltung des Sparvertrages bis zum Ende der Festlegungsfrist in Betracht. Unterstellt man eine solche Vereinbarung, wäre der mit ihr verfolgte Zweck verfehlt, weil der Kläger vorzeitig über die Beträge verfügt hat.
- b) Ob der Leistung der Beklagten eine solche Zweckvereinbarung im Sinne des § 812 Abs. 1 Satz 2 BGB zugrunde lag, ist

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

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

im vorliegenden Fall aus dem Tarifvertrag selbst zu ermitteln. Er ist das Rechtsgeschäft, das den gewährten Leistungen zugrunde lag. Auf etwaige ergänzende oder abändernde Vereinbarungen zwischen den tarifgebundenen Parteien des Arbeitsverhältnisses kommt es nicht an. Wenn sich aus dem Tarifvertrag selbst keine Zweckvereinbarung ergibt, wären ergänzende Abreden dieser Art unzulässig, da sie für den Arbeitnehmer ungünstiger sind (§ 4 Abs. 3 TVG).

Die Revision bezweifelt, ob die nach § 812 Abs. 1 Satz 2 BGB erforderliche Zweckvereinbarung wirksam in einem Tarifvertrag getroffen werden könne. Für den leistenden Arbeitgeber sei der Tarifvertrag Rechtsnorm, die ihn wie ein Gesetz zur Leistung verpflichte. Der Senat kann diese Frage nach der normativen Wirkung etwaiger Vereinbarungen über die Zweckbestimmung einer Leistung in einem Tarifvertrag offenlassen. Für den vorliegenden Fall ergibt die Auslegung des Tarifvertrages, daß die Parteien keine solche Vereinbarung getroffen haben.

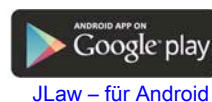
3.a) Der Wortlaut des der Leistung zugrundeliegenden Tarifvertrages ist entgegen der Ansicht der Beklagten nicht eindeutig. § 2 Nr. 1 dieses Tarifvertrages bestimmt nur, daß der Arbeitgeber "vermögenswirksame Leistungen nach Maßgabe der Bestimmungen des ... Zweiten Vermögensbildungsgesetzes" zu erbringen hat. Es ist richtig, daß damit die staatliche Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer in Bezug genommen wird. Die Bezugnahme selbst ist jedoch mehrdeutig. Sie besagt zunächst nur, daß beide Tarifvertragsparteien den Tarifvertrag als Rechtsgrundlage im Sinne von § 3 Abs. 1 des bei Abschluß des Tarifvertrages geltenden II. VermBG (§ 3 Abs. 1 III. VermBG hat den gleichen Wortlaut) verstehen, und daß sie beiderseits für ihre tarifgebundenen Mitglieder die staatliche Förderung für

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

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

die vorgesehenen Leistungen in Anspruch nehmen wollen. Das bei Abschluß des Tarifvertrages geltende Zweite Vermögensbildungsgesetz vom 1. Juli 1965 i.d.F. vom 1. Oktober 1969 (BGBl. I 1853) und das an seine Stelle getretene Dritte Vermögensbildungsgesetz vom 27. Juni 1970 (BGBl. I 930) machen die staatliche Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer von vereinbarten zusätzlich zum Lohn gezahlten vermögenswirksamen Leistungen der Arbeitgeber oder von der vermögenswirksamen Anlage eines Teiles des verdienten Arbeitslohnes durch den Arbeitnehmer abhängig (§ 1 Abs. 1 und § 4 Abs. 1 III. VermBG, die mit den entsprechenden Bestimmungen des II. VermBG übereinstimmen). Diese zusätzlichen Leistungen können nach § 3 Abs. 1 des II. und des III. VermBG auch auf Tarifverträgen beruhen. Dem trägt der Tarifvertrag vom 25. Mai 1970 Rechnung.

Es ist nicht ersichtlich, daß die Bezugnahme des Tarifvertrages auf die gesetzliche Regelung darüber hinausgehende Folgerungen rechtfertigte.

Die übrigen Hinweise des Tarifvertrages auf die gesetzlichen Regelungen lassen ebenfalls keine eindeutigen Rückschlüsse auf den Willen der Tarifvertragsparteien zu. Die Beklagte verkennt, daß die der vermögenswirksamen Leistung zugrunde liegende Vereinbarung nicht notwendig und automatisch die weitere Einigung einschließt, daß die Zahlungen bis zum Ablauf der Sperrfrist vermögenswirksam gefördert bleiben müssen. Der Tarifvertrag kann sich ebenso wie Einzelarbeitsverträge oder Betriebsvereinbarungen darauf beschränken, Anspruchsvoraussetzungen und Inhalt der zusätzlichen Arbeitgeberleistungen zu regeln (Fitting-Hentrich-Schwedes, Drittes Gesetz zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer, 7. Aufl., § 3 Rdnr. 29; im Ergebnis auch Schelp-Schmitt-Haase, Kommentar zum Gesetz zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer, 2. Aufl., § 2 Rdnr. 75).

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



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



- 7 -

b) Gegen die Annahme, der Tarifvertrag setze die Aufrechterhaltung der vermögenswirksamen Anlage voraus, spricht entscheidend der Lohncharakter der in diesem Tarifvertrag vereinbarten vermögenswirksamen Leistungen. Dieser Lohncharakter folgt nicht nur aus § 12 Abs. 6 III. VermBG, der die vermögenswirksamen Leistungen arbeitsrechtlich als Bestandteil des Lohns oder Gehalts kennzeichnet. Der Lohncharakter ergibt sich auch aus der Tarifgeschichte. Das I. VermBG vom 12. Juli 1961 (BGBI. I 909) hatte auf Tarifvertrag beruhende Arbeitgeberleistungen nicht als Grundlage der Sparförderung anerkannt. Nachdem das II. VermBG die in Tarifverträgen vereinbarten vermögenswirksamen Leistungen in die staatliche Förderung einbezogen hatte, haben die Tarifvertragsparteien von dieser Möglichkeit insbesondere im Rahmen von anstehenden Tarifverhandlungen Gebrauch gemacht. Für die wichtigsten Wirtschaftsbereiche und für den öffentlichen Dienst wurden Tarifverträge über vermögenswirksame Leistungen abgeschlossen (Fitting-Hentrich-Schwedes, aaO, § 3 Rdnr. 2).

In allen Tarifverhandlungen spielt die Gesamtbelastung der Arbeitgeberseite mit Lohnkosten eine entscheidende Rolle. Soweit bei diesen Tarifverhandlungen vermögenswirksame Leistungen der Arbeitgeber vereinbart wurden, sind diese in dem vereinbarten Umfang an die Stelle von Barloohnerhöhungen getreten. Die vermögenswirksamen Leistungen sind jedenfalls nicht zusätzlich und unabhängig von der Erhöhung der Barlöhne vereinbart worden. Sie sind Teil einer ausgehandelten Tarifloohnerhöhung.

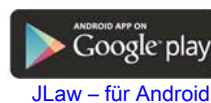
Bei dieser Betrachtungsweise sind tariflich vereinbarte vermögenswirksame Leistungen als Entgelt für die geleistete Arbeit anzusehen. Es handelt sich um einen Lohn in neuartiger Form, bei dem der Arbeitnehmer die Chance einer Kapitalbildung durch staatliche Förderung nutzen kann (Fitting-Hent-

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

- 8 -



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



- 8 -

rich- Schwedes, aaO, § 3 Rdnr. 29; Pröbsting, AuR 1971, 363 [369]). Da im allgemeinen eine Rückforderung von Lohn ausgeschlossen ist, bedarf es eines besonders deutlichen Hinweises in einer Tarifbestimmung, wenn dieser Lohnanteil nicht voraussetzungslos und ohne Einschränkung gezahlt werden soll. In der Regel ist mit der Zahlung von Lohn der Austausch der gegenseitig im Arbeitsverhältnis geschuldeten Leistungen abgewickelt.

c) Das Ergebnis dieser Auslegung wird insofern durch den Tarifvertrag bestätigt, als der Arbeitgeber auch solchen Arbeitnehmern vermögenswirksame Leistungen gewähren muß, die eine staatliche Sparförderung nicht in Anspruch nehmen können. In einem solchen Fall fehlt es von vornherein an einem Zusammenhang zwischen der Arbeitgeberleistung und der staatlichen Förderung der Vermögensbildung.

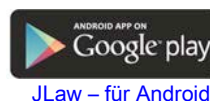
So haben Arbeitnehmer mit höherem Einkommen nach dem Tarifvertrag Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen, obwohl ihre Vermögensbildung staatlich nicht mehr gefördert wird. Der Arbeitgeber hat nach dem Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen diese Zahlungen ohne jede Einschränkung allen gewerblichen Arbeitnehmern sowie den kaufmännischen und technischen Angestellten zu gewähren, soweit sie in den persönlichen Geltungsbereich des jeweiligen regionalen Gehaltstarifvertrages fallen (§§ 1 und 2 des Tarifvertrages). Demgegenüber wird die Vermögensbildung solcher Arbeitnehmer, deren Einkommen 24.000,-- DM bzw. 48.000,-- DM bei einer Zusammenveranlagung von Ehegatten im Kalenderjahr übersteigt, vom Staat nicht gefördert (§ 12 Abs. 1 Satz 1 III. VermBG). Dem Arbeitgeber ist es nach § 12 Abs. 3 Satz 2 III. VermBG verwehrt, die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der staatlichen Förderung zu prüfen. Zu einer solchen Prüfung wäre er praktisch auch nicht in der Lage, da ihm nicht alle Einkommensarten des Arbeitnehmers oder dessen

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

- 9 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 9 -

steuerermindernde Ausgaben bekannt sein können. Für Betriebsvereinbarungen gleichen Inhalts wird darüberhinaus die Auffassung vertreten, daß eine Differenzierung zwischen Arbeitnehmern, die oberhalb der Einkommensgrenze des § 12 Abs. 1 III. VermBG liegen und denen, die diese Einkommensgrenze nicht überschreiten, nach § 5 des III. wie des II. VermBG unzulässig sei (Pröbsting, AuR 1971, 363 [364]).

Die gesetzlichen Regelungen des III. VermBG können zur Auslegung des Tarifvertrages herangezogen werden, obwohl dieser Tarifvertrag unter der zeitlichen Geltung des II. VermBG abgeschlossen wurde. Das II. VermBG enthielt zwar die Einschränkung der staatlichen Förderung durch die Einkommensgrenze noch nicht. Diese Beschränkung wurde erst zusammen mit der Umstellung der Förderung von der Abgabefreiheit auf das Sparzulagensystem mit dem III. VermBG eingeführt. Die Tarifvertragsparteien haben diese Änderung jedoch nicht zum Anlaß genommen, über eine Anpassung ihrer Regelung an die neuen gesetzlichen Bestimmungen zu verhandeln. Beide Seiten wären nach § 6 Nr. 2 des Tarifvertrages zu solchen Verhandlungen verpflichtet gewesen, wenn eine Gesetzesänderung eine Anpassung des Tarifvertrages notwendig machte. Für diesen Fall ist eine Verhandlungspflicht ausdrücklich normiert; nur eine Änderung in der Höhe der vom Arbeitgeber zu erbringenden vermögenswirksamen Leistungen kann in diesen Anpassungsverhandlungen nicht verlangt werden.

Da keine der Tarifvertragsparteien nach der Einführung der Einkommensgrenzen eine Beschränkung des anspruchsberechtigten Personenkreises verlangt hat, ist zu schließen, daß die tariflichen Leistungen unabhängig von der staatlichen Förderung der Vermögensbildung gewährt werden sollen.

Nach dem Tarifvertrag sind auch diejenigen Arbeitnehmer, die schon insgesamt 624,-- DM vermögenswirksam angelegt haben, und die deshalb eine weitere Arbeitnehmersparzulage nicht in Anspruch nehmen können (§ 12 Abs. 1 Satz 2 III. VermBG) vom Bezug der im Tarifvertrag festgelegten vermögenswirksamen

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



- 10 -

Leistungen nicht ausgeschlossen. Ein Ausschluß der Leistungen ist nur für den Fall vorgesehen, daß der Arbeitnehmer für denselben Zeitraum schon von einem anderen Arbeitgeber vermögenswirksame Leistungen erhalten hat oder erhält (§ 2 Nr. 6 des Tarifvertrages).

Wenn aber auch von der staatlichen Sparförderung ausgeschlossene Arbeitnehmer nach dem Tarifvertrag anspruchsberechtigt sind, kann nicht angenommen werden, daß der Tarifvertrag die Aufrechterhaltung der vermögenswirksamen Anlage für die Dauer der Sperrfrist als Zweck der Arbeitgeberleistung im Sinne von § 812 Abs. 1 Satz 2 BGB (2. Alternative) bestimmt hat. Vielmehr wird deutlich, daß die vermögenswirksamen Leistungen endgültig dem Vermögen der Arbeitnehmer zufließen sollen. Diese können allein darüber entscheiden, ob sie die mit dieser Lohnform verbundene Chance der Vermögensbildung nutzen oder auf eine staatliche Förderung verzichten wollen.

4. Das im Tarifvertrag vereinbarte Barauszahlungsverbot steht dieser Auslegung nicht entgegen. Mit dem Barauszahlungsverbot wird ein Wahlrecht des Arbeitnehmers zwischen einer vermögenswirksamen Anlage und einer Barauszahlung des Lohnes ausgeschlossen. Der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung ist unabdingbar (§ 3 Nr. 4 Satz 1 Tarifvertrag); durch diese ergänzende Regelung soll eine Umgehung dieses Barauszahlungsverbotes verhindert werden.

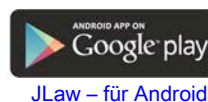
Der Tarifvertrag erfüllt insoweit die Voraussetzungen, die das Gesetz für die Förderung tariflich zugesagter vermögenswirksamer Leistungen aufstellt (§ 3 Abs. 2 III. VermBG - ebenso schon § 3 Abs. 2 II. VermBG). Durch beide Regelungen wird sichergestellt, daß der Arbeitnehmer auf jeden Fall zunächst einmal die Chance erhält, mit den zugesagten vermögenswirksamen Leistungen auch Vermögen zu bilden und sich diese Chance nicht abkaufen lassen kann.

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

- 11 -



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



Die vorzeitige Verfügung über das aus der vermögenswirksamen Leistung des Arbeitgebers, den Sparprämien und Sparzulagen sowie den Zinsen bestehende Vermögen ist mit einem Verstoß gegen das Barabgeltungsverbot nicht zu vergleichen. Der Arbeitnehmer muß seine Spareinlagen bzw. die erworbenen Wertpapiere für die Dauer von sieben Jahren festlegen, um in den Genuß der staatlichen Förderung zu kommen (§ 1 Abs. 2 Nr. 4 und Abs. 3 Satz 3 Sparprämienengesetz 1970). Für jede Sparleistung erhält er in der Folgezeit die Sparprämien und Sparzulagen. Die Sparprämie bildet dabei einen erheblichen Teil des sich ansammelnden Vermögens; sie betrug nach § 2 Sparprämienengesetz 1970 zwischen 20 und 30 v.H. der geleisteten Sparbeiträge. Bei einer vorzeitigen Verfügung muß der Arbeitnehmer auf diese Prämie verzichten und bereits erhaltene Arbeitnehmersparzulagen zurückzahlen (§ 13 Abs. 3 Buchst. b in Verb. mit § 2 Abs. 1 Buchst. a III. VermBG). Der Verzicht auf die Prämie und die Verpflichtung zur Rückzahlung der erhaltenen Arbeitnehmersparzulagen sind gewichtige finanzielle Nachteile, die einen Arbeitnehmer in der Regel davon abhalten werden, vorzeitig über sein Sparguthaben zu verfügen.

Gerade die bei einer vorzeitigen Verfügung spürbaren Nachteile bestehen bei einem vorweggenommenen Abkauf der vermögenswirksamen Leistungen durch Barleistungen noch nicht. Die Bereitschaft der Arbeitnehmer, sich durch Barauszahlungen, die sie im Augenblick für vorteilhafter halten mögen, eine Chance der Vermögensbildung abkaufen zu lassen, dürfte größer sein, als die Bereitschaft, bei einer vorzeitigen Verfügung erhebliche finanzielle Nachteile in Kauf zu nehmen. Das rechtfertigt eine unterschiedliche rechtliche Regelung und Bewertung dieser Tatbestände.

Einem möglichen Mißbrauch bei der Inanspruchnahme vermögenswirksamer Leistungen etwa in der Weise, daß der Arbeitnehmer jeweils in kürzeren Abständen sein Sparguthaben auflöst in der Erwartung, daß ihm jedenfalls die Arbeitgeberleistungen verbleiben, kann der Arbeitgeber damit begegnen, daß



- 12 -

er neuen Forderungen Rechtsmißbrauch entgegenhält. Für den vorliegenden Fall ergeben sich aus dem Sachverhalt keine Anhaltspunkte für ein solches rechtsmißbräuchliches Verhalten des Klägers.

5. Die mit der Widerklage geltend gemachten Rückzahlungsansprüche der Beklagten sind somit unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt begründet. Die Widerklage war deshalb abzuweisen.

gez. Dr. Hilger Siara Dr. Heither

Dr. Sohler Dr. Falkenberg

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)