

Aktenzeichen: 9 AZR 136/02
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 18. Februar 2003
- 9 AZR 136/02 -

I. Arbeitsgericht
Köln

Urteil vom 5. Juni 2001
- 12 Ca 10427/00 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 31. Januar 2002
- 6 Sa 899/01 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Anpassung einer Ruhestandsvereinbarung

Gesetze:

BGB § 313; SGB VI § 41 Satz 2

Leitsätze:

1. Haben die Parteien vereinbart, das Arbeitsverhältnis solle vor Vollendung des 65. Lebensjahres enden, sobald der Arbeitnehmer eine Rente wegen Alters beantragen kann, so kann er nach § 41 SGB VI lediglich die Fortführung des Arbeitsverhältnisses bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres verlangen. Die Vorschrift begründet keinen Anspruch auf die vertraglich für den Fall des vorzeitigen Ausscheidens vereinbarten Leistungen.
2. Nach den Regeln über die Störung der Geschäftsgrundlage (§ 313 BGB) darf in die Vereinbarung der Parteien nicht stärker eingegriffen werden, als es durch die Anpassung an die veränderten Umstände geboten ist.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 136/02
6 Sa 899/01
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
18. Februar 2003

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 18. Februar 2003 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Düwell, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger und Krasshöfer, die ehrenamtlichen Richter Otto und Benrath für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 31. Januar 2002 - 6 Sa 899/01 - wird zurückgewiesen.



Der Kläger hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

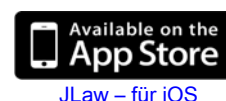
Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte verpflichtet ist, den Kläger unter Fortzahlung eines erheblichen Teils seiner Bezüge für drei Jahre von der Arbeit freizustellen. Eine solche Freistellung war zwischen den Parteien für den Fall des vorzeitigen Ausscheidens des Klägers mit dem 63. Lebensjahr für die drei vorangehenden Jahre ins Auge gefaßt. Der Kläger begehrt diese Freistellung nunmehr für den Zeitraum der drei Jahre vor seinem Ausscheiden mit dem 65. Lebensjahr.

Der Kläger ist im Mai 1941 geboren. Er ist seit 1985 bei der Beklagten als Angestellter beschäftigt. Im Arbeitsvertrag vom 11. September 1984 vereinbarten die Parteien die Beendigung des Vertrages mit Ablauf des Monats, in dem der Angestellte das 65. Lebensjahr vollendet. Am 21. November 1989 schlossen die Parteien eine "Ergänzungsvereinbarung zum Anstellungsvertrag" (künftig: Ergänzungsvereinbarung). Diese lautet auszugsweise:

- "1. Jede Seite kann verlangen, daß das aktive Arbeitsverhältnis bis zu drei Jahre vor Vollendung des 63. Lebensjahres beendet wird. (Das ist im Regelfall der Zeitpunkt, zu dem der Mitarbeiter Versorgungsansprüche aus der gesetzlichen und der betrieblichen Altersversorgung hat.)

Beendigung des aktiven Arbeitsverhältnisses bedeutet, daß der Mitarbeiter zwar von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung befreit wird, daß aber juristisch das Arbeitsverhältnis weiterbesteht und ein gekürztes Arbeitsentgelt gezahlt wird. Das Verlangen, das aktive Arbeitsverhältnis zu beenden, muß der anderen Seite mindestens 12 Monate vor dem Zeitpunkt mitgeteilt werden, ab dem die Freistellung von der Pflicht zur Arbeitsleistung erfolgen soll.

Bereits 18 Monate vor dem genannten Zeitpunkt wird mit dem Mitarbeiter darüber ein Gespräch geführt, ob er oder das Unternehmen beabsichtigt, von der Möglichkeit Gebrauch zu machen, das aktive Arbeitsverhältnis zu einem zu vereinbarenden Zeitpunkt vor der Vollendung des 63. Lebensjahres des Mitarbeiters zu beenden. Dabei werden



selbstverständlich die persönlichen Verhältnisse des Mitarbeiters besonders mitberücksichtigt.

2. Im ersten Jahr der Freistellung erhält der Mitarbeiter in 12 Monatsraten brutto 80 % des Jahreseinkommens vor der Freistellung ...

Im zweiten Jahr der Freistellung erhält der Mitarbeiter in 12 gleichen Monatsraten brutto 70 % des Jahreseinkommens vor der Freistellung.

Im dritten Jahr der Freistellung erhält der Mitarbeiter in 12 gleichen Monatsraten brutto 60 % des Jahreseinkommens vor der Freistellung.

...

5. Mit Vollendung des 63. Lebensjahres wird das Arbeitsverhältnis beendet. Kann der Mitarbeiter mit Vollendung des 63. Lebensjahres noch nicht in den Ruhestand treten, endet das Arbeitsverhältnis entsprechend später. ...
6. Da diese Vereinbarung sehr stark auf den arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen aufbaut, die zur Zeit gelten (z.B. gesetzliche Lebens-Regelarbeitszeit, Beitragsbemessungsgrenzen), erklären sich beide Teile bereit, das Vereinbarte erforderlichenfalls veränderten rechtlichen Grundlagen anzupassen."

Mit Schreiben vom 15. Februar 2000 teilte der Kläger im Anschluß an vorangegangene Gespräche seine persönlichen Verhältnisse mit. Er verwies auf § 41 Satz 2 SGB VI und die folgende Rentenreform, wonach er mit Vollendung des 63. Lebensjahres nur eine gekürzte Altersrente beziehen könne. Er wolle die "60er-Regelung" in Anspruch nehmen, jedoch erst mit Vollendung des 62. Lebensjahres. Die Beklagte erwiderte mit Schreiben vom 22. Februar 2000, daß eine "60er-Regelung" unterschrieben worden sei. Danach könne sie verlangen, daß das aktive Arbeitsverhältnis drei Jahre vor der Vollendung des 63. Lebensjahres beendet werde. Sie wolle die Option in diesem Sinne ausüben. Im Rahmen der Korrespondenz bot die Beklagte auch an, dem Kläger einen Ausgleich für die Rentenabschläge zu zahlen. In einem Schreiben vom 5. April 2000 brachte die Beklagte zum Ausdruck, daß der Kläger das Arbeitsverhältnis über das 60. Lebensjahr hinaus unverändert fortsetzen könne. Der Kläger ist ohne Freistellung weiter für die Beklagte tätig.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Beklagte habe eine Beendigung des aktiven Arbeitsverhältnisses verlangt. Da er die Aufhebungsvereinbarung nicht entsprechend § 41 SGB VI bestätigt habe, sei die gesamte Vereinbarung als auf das 65. Lebensjahr hin abgeschlossen zu betrachten. Er könne deshalb die Freistellungs-



regelung einschließlich der Vereinbarungen über die vergütete Freistellung für die drei Jahre vor Ablauf des 65. Lebensjahres geltend machen. Zumindest ergebe sich dies aus der Anpassungsklausel in Ziff. 6 der Ergänzungsvereinbarung.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, ihn ab dem 1. Juni 2003 nach Maßgabe der Ergänzungsvereinbarung zum Anstellungsvertrag vom 21. November 1989 freizustellen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie habe von der Möglichkeit, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu verlangen, im Ergebnis kein Gebrauch gemacht und dem Kläger die Entscheidung überlassen, ob er entsprechend der vertraglichen Vereinbarung verfahren oder weiter arbeiten wolle.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten die Entscheidung abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger den ursprünglichen Klageantrag weiter.

Entscheidungsgründe

I. Die Revision ist unbegründet.

1. Die Klage ist zulässig.

a) Der Kläger verlangt von der Beklagten von Vollendung des 62. Lebensjahres an bezahlte Freistellung. Er macht ein Recht auf Abänderung der Ergänzungsvereinbarung vom 21. November 1989 geltend, nach der eine Freistellung vom 61. bis 63. Lebensjahr möglich ist. Nach der Klagebegründung ist es somit Ziel der Klage, die Zustimmung zum Abschluß einer entsprechenden Freistellungsvereinbarung zu erhalten: also die Abgabe einer Willenserklärung.

b) Leistungsklagen auf Abgabe einer Willenserklärung sind zulässig; sie sind nach § 894 Abs. 1 Satz 1 ZPO vollstreckbar. Durch den in der Klagebegründung dargestellten Inhalt der nach Ansicht des Klägers abzuschließenden Ergänzungsvereinbarung ist die Klage hinreichend bestimmt (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO).



2. Die Klage ist unbegründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Abschluß einer derartigen Vereinbarung. Die Ergänzungsvereinbarung vom 21. November 1989 verpflichtet lediglich zum Abschluß einer Freistellungsvereinbarung ab dem 61. bis zum 63. Lebensjahr. Der geltend gemachte Anspruch ergibt sich weder aus § 41 SGB VI noch kann der Kläger eine entsprechende Anpassung der Vereinbarung nach den Grundsätzen über die Störung der Geschäftsgrundlage (§ 313 BGB) verlangen.

a) Nr. 1, 2 und 5 der Ergänzungsvereinbarung regeln die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 63. Lebensjahr bei vorhergehender Freistellung gegen Fortzahlung eines Teils der Bezüge. Eine Möglichkeit, von dieser vorruhestandähnlichen Freistellung zu einem späteren Zeitpunkt Gebrauch zu machen, ist in der Vereinbarung nur in Nr. 5 Satz 2 vorgesehen. Danach endet das Arbeitsverhältnis entsprechend später, wenn der Mitarbeiter mit Vollendung des 63. Lebensjahres noch nicht in Ruhestand treten kann. Nach den vom Kläger nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts wäre er jedoch berechtigt gewesen, mit Vollendung des 63. Lebensjahres die Altersrente für langjährig Versicherte vom 1. Juni 2004 an zu beziehen.

b) Der Kläger kann sein Begehren auch nicht auf § 41 SGB VI stützen. Satz 2 dieser Bestimmung lautet:

"Eine Vereinbarung, die die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der Arbeitnehmer vor Vollendung des 65. Lebensjahres eine Rente wegen Alters beantragen kann, gilt dem Arbeitnehmer gegenüber als auf die Vollendung des 65. Lebensjahres abgeschlossen, es sei denn, dass die Vereinbarung innerhalb der letzten drei Jahre vor diesem Zeitpunkt abgeschlossen oder von dem Arbeitnehmer bestätigt worden ist."

Nach ihrem Wortlaut betrifft diese Regelung nur Vereinbarungen, die das Ausscheiden zu einem bestimmten Alter betreffen. Derartige Vereinbarungen werden dann, wenn sie auf einen Zeitpunkt vorzeitigen Rentenbezuges gerichtet sind und nicht die in der Regelung genannten Ausnahmefälle vorliegen, kraft Gesetzes auf das 65. Lebensjahr bezogen. Die Bestimmung erfaßt nicht die mit dem Ausscheiden verbundenen Leistungen.

Die Einbeziehung derartiger Regelungen in den Geltungsbereich dieser Bestimmung entspricht auch nicht deren Regelungszweck. Sie dient nur dazu, dem Arbeitnehmer trotz gegenteiliger Vereinbarung die Entscheidungsfreiheit über sein Aus-



scheiden zu gewährleisten und ihm relativ zeitnah die Abschätzung der Folgen des Ausscheidens zu ermöglichen (*BAG 17. April 2002 - 7 AZR 40/01 - AP SGB VI § 41 Nr. 14 = EzA SGB VI § 41 Nr. 11*). Dieses Regelungsziel erfordert es nicht, dem Arbeitnehmer besondere günstige vertragliche Bedingungen für ein vorzeitiges Ausscheiden zu erhalten, wenn dieses auf das 65. Lebensjahr verschoben wird. Dem Kläger geht es hier auch nicht darum, frei über den Zeitpunkt seines Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis bestimmen zu können, sondern sich die in der Ergänzungsvereinbarung für den Fall des Abschlusses eines Aufhebungs- und Freistellungsvertrages vorgesehenen besonders günstigen Bedingungen seines Ausscheidens - drei Jahre Freistellung bei Fortzahlung erheblicher Teile seiner Vergütung - zu sichern.

Der Kläger wird im übrigen nicht zu einem Ausscheiden zum 63. Lebensjahr gezwungen. Er hat von der Beklagten niemals verlangt, entsprechend der Ergänzungsvereinbarung zum 63. Lebensjahr freigestellt zu werden. Ob die Beklagte ein solches Verlangen auf Grund der Vereinbarung mit Schreiben vom 22. Februar 2000 gestellt hat, kann dahingestellt bleiben. Das auf die Ergänzungsvereinbarung gestützte Verlangen stellt sich nicht als Ausübung eines Gestaltungsrechts, sondern als Angebot auf Abschluß eines Aufhebungs- und Freistellungsvertrages entsprechend der vorvertraglichen Regelungen in der Ergänzungsvereinbarung dar. Da der Kläger der vorzeitigen Auflösung seines Arbeitsverhältnisses nicht zugestimmt hat, ist mangels Annahme dieses Angebots kein dahingehender Vertrag zwischen den Parteien zustande gekommen (§§ 145 ff. BGB). Die Beklagte hält an diesem Verlangen nicht mehr fest, wie sich aus ihrem Schreiben vom 5. April 2000 ergibt.

c) Der Kläger hat nach Nr. 6 der Ergänzungsvereinbarung iVm. § 313 BGB, der nach Art. 229 § 5 Satz 2 EGBGB anzuwenden ist, keinen Anspruch auf die geltend gemachte Anpassung der Bestimmungen der Ergänzungsvereinbarung.

aa) In Nr. 6 der Ergänzungsvereinbarung "erklären sich beide Teile bereit, das Vereinbarte erforderlichenfalls veränderten rechtlichen Grundlagen anzupassen". Es handelt sich um eine vertraglich fixierte Form des Wegfalls bzw. der Änderung der Geschäftsgrundlage. Da konkrete Vorgaben hinsichtlich der Kriterien, Maßstäbe und des Umfangs einer erforderlichen Vertragsänderung nicht vereinbart wurden, kommen die gesetzlichen Maßstäbe zur Störung der Geschäftsgrundlage zur Anwendung (*BAG 10. Dezember 1992 - 2 AZR 269/92 - AP BGB § 611 Arzt-Krankenhaus-Vertrag Nr. 27 = EzA BGB § 315 Nr. 40*). Diese sind nunmehr in § 313 BGB niedergelegt.



bb) Danach kann die Anpassung eines Vertrages verlangt werden, wenn sich die Umstände, die zur Grundlage des Vertrages geworden sind, nach Vertragsschluß schwerwiegend verändert haben und die Parteien den Vertrag nicht oder mit anderem Inhalt geschlossen hätten, soweit einem Teil unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls, insbesondere der vertraglichen oder gesetzlichen Risikoverteilung, das Festhalten am unveränderten vertraglich zugemutet werden kann (Nr. 6 der Ergänzungsvereinbarung).

Im vorliegenden Fall hat sich zwar die Geschäftsgrundlage der Ergänzungsvereinbarung geändert. Darauf kann der Kläger jedoch die verlangte Änderung nicht stützen.

(1) Aus Nr. 6 der Ergänzungsvereinbarung ergibt sich, daß die Vereinbarung auf die damalige arbeits- und sozialrechtliche Gesetzgebung aufgebaut hat. Diese hat sich zwischen dem Zeitpunkt ihres Abschlusses - 21. November 1989 - und dem Zeitpunkt, zu dem der Kläger mit 63 Altersrente hätte in Anspruch nehmen können - 1. Juni 2004 - erheblich verändert.

Nach der Rechtslage des Jahres 1989 konnten die Parteien davon ausgehen, daß der Kläger als Angestellter ein Altersruhegeld nach § 22 Nr. 2 AVG hätte beanspruchen können. Während zunächst der Bezug von Altersruhegeld die Vollendung des 65. Lebensjahres voraussetzte, konnten Angestellte seit dem Rentenreformgesetz 1972 (BGBl. I S 1965) mit der Einführung des sog. "flexiblen Altersruhegeldes" bereits mit der Vollendung des 63. Lebensjahres ein Altersruhegeld beanspruchen (§ 25 Abs. 1 AVG). Nahm der Angestellte die Möglichkeit des flexiblen Altersruhegeldes in Anspruch, unterschied sich dieses im Vergleich zu einem mit Vollendung des 65. Lebensjahres in Anspruch genommenen Altersruhegeldes (§ 25 Abs. 5 AVG) der Höhe nach allein durch die um zwei Jahre verringerte Versicherungszeit. Mit dem Rentenreformgesetz 1992 (BGBl. 1989 I S 2261) und dem Rentenreformgesetz 1999 (BGBl. 1997 I S 2998) änderte sich diese Gesetzeslage. Die Altersrente nach Vollendung des 65. Lebensjahres ist nun "Regelaltersrente" (§ 35 SGB VI). Als langjährig Versicherter mit einem Geburtsdatum bis zum 31. Dezember 1947 (§ 236 Abs. 1 SGB VI) kann der Kläger nach § 36 SGB VI in der Fassung des Rentenreformgesetzes 1992 mit der Vollendung des 63. Lebensjahres zwar nach wie vor eine Altersrente mit einer um zwei Jahre kürzeren Versicherungszeit beanspruchen. Diese vorzeitige Inanspruchnahme der Altersrente führt nach § 36 SGB VI nunmehr zusätzlich zu einem verminderten



Zugangsfaktor nach § 77 SGB VI mit einem Rentenabschlag. Dieser Abschlag beträgt nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts 7,2 %.

(2) Diese schwerwiegende Veränderung von Umständen, die Grundlage des Vertrages der Parteien waren, kann den Kläger nach den Umständen des vorliegenden Einzelfalls zwar zu einer Vertragsanpassung berechtigen, jedoch nicht zu der von ihm verlangten. Maßgeblich für eine Anpassung sind die geänderten Verhältnisse (vgl. BAG 28. Juni 2000 - 7 AZR 904/98 - BAGE 95, 171). Eine Änderung oder ein Wegfall der Geschäftsgrundlage führt daher nur dazu, daß eine Vertragspartei solche Vertragsanpassungen verlangen kann, die sich aus den Änderungen ergeben. Diese haben nicht nur für die Tatbestands-, sondern auch für die Rechtsfolgesseite Bedeutung (Palandt/Heinrichs BGB 62. Aufl. § 313 Rn. 28). Die Anpassung in die Vereinbarung der Parteien darf nicht mehr eingreifen, als es durch die veränderten Umstände geboten ist.

Die Umstände haben sich hier für den Kläger dahingehend geändert, daß er beim Ausscheiden zum 63. Lebensjahr eine geringere Rente bekommt, als er zum Zeitpunkt des Abschlusses der Ergänzungsvereinbarung erwarten konnte. Diese Folge könnte zwar durch eine Verschiebung der Freistellung bezogen auf das 65. Lebensjahr ausgeglichen werden. Denn dann erhielte der Kläger eine rentenrechtlich ungeschmälerete Rente. Dieser Ausgleich wäre jedoch eine Überkompensation. Es entfielen nicht nur der Rentenabschlag, sondern auch die wegen der kürzeren Versicherungsdauer nach der ursprünglichen Vereinbarung ohnehin vorausgesetzte Rentenkürzung.

Hinzukommt, daß die Beklagte den Kläger unter Fortzahlung eines großen Teils seiner Vergütung freistellen müßte. Die Freistellungsvereinbarung in der Ergänzungsvereinbarung sollte der Beklagten durch das vorzeitige Ausscheiden des Klägers mit dem 63. Lebensjahr eine Verjüngung der Altersstruktur ermöglichen und mehr personalpolitische Flexibilität verschaffen. Dieses mit der Ergänzungsvereinbarung verfolgte Ziel käme bei der vom Kläger begehrten Anpassung des Vertrages nicht mehr zum Zuge. Darin liegt ein Eingriff in die Vereinbarung der Parteien, der durch die Änderung sozialrechtlicher Gesetze nicht gefordert ist.

Dem steht § 41 SGB VI nicht entgegen. Diese Bestimmung ermöglicht - wie bereits unter I 2 b der Gründe dargelegt - lediglich eine Verschiebung des Eintritts in den Ruhestand auf das 65. Lebensjahr. Sie verbietet es einem Arbeitgeber nicht, die Gewährung vorruhestandsartiger Leistungen davon abhängig zu machen, daß ihm



durch ein vorzeitiges Ausscheiden eines Arbeitnehmers noch ein personalpolitischer Vorteil zugute kommt.

II. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Düwell

Krasshöfer

Zwanziger

Otto

Benrath



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 136/02
6 Sa 899/01
Landesarbeitsgericht
Köln

BESCHLUSS

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts am 18. Juni 2003 beschlossen:

Gemäß § 319 ZPO werden die Entscheidungsgründe des Urteils des Senats vom 18. Februar 2003 - 9 AZR 136/02 - wegen offenkundiger Unrichtigkeit dahin berichtigt, daß I. 2. c) bb) (2) 1. Absatz, letzter Satz der Entscheidungsgründe richtig lautet:

„Die Anpassung darf in die Vereinbarung der Parteien nicht mehr eingreifen, als es durch die veränderten Umstände geboten ist.“

Düwell

Krasshöfer

Zwanziger



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)