

2 Ca 307/20

Beglaubigte Abschrift**ARBEITSGERICHT HAGEN
IM NAMEN DES VOLKES****URTEIL**

In dem Rechtsstreit

Verkündet am 19.05.2021

Benic
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin der Ge-
schäftsstelle

09. JUNI 2021	
Erliegt	Fristen + Termine
	Bearbeitet <i>Benic</i>

Kläger**Prozessbevollmächtigte**

Rechtsschutzsekretäre des DGB Michael Mey, Martin Kühtz, Wolfgang Pankow, Katharina Usai-Tuisl, Lena Fitzke, DGB Rechtsschutz GmbH Büro Hagen, Körnerstraße 43, 58095 Hagen

g e g e n**Beklagte****Prozessbevollmächtigte**

hat die 2. Kammer des Arbeitsgerichts Hagen auf die mündliche Verhandlung vom 19.05.2021 durch die Richterin Seethaler als Vorsitzende und den ehrenamtlichen Richter Becker und den ehrenamtlichen Richter Steinbach

für Recht erkannt:

...

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger ab dem Monat April 2020 jeweils bis spätestens zum Monatsletzten eine Betriebsrente von 104,51 EUR brutto monatlich nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 104,51 EUR ab dem 01. des jeweiligen Folge-monats zu zahlen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.
3. Der Streitwert wird auf 3.763,44 EUR festgesetzt.

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte berechtigt war, den Anspruch des Klägers auf betriebliche Altersvorsorge durch eine einmalige Kapitalzahlung abzulösen.

Der am _____ geborene Kläger, war bis zum 31. Januar 1999 langjährig bei der Beklagten beschäftigt. Ab dem 1. Februar 1999 bezog der Kläger von der Beklagten, auf Grundlage der Versorgungsordnung der Beklagten, eine monatliche Betriebsrente in Höhe von 104,51 Euro brutto.

Diese Versorgungsordnung (kurz: VO) sieht in § 15 Ziffer 2 (vgl. Blatt 42 d.A.) folgende Sonderregelung vor:

„Die Firma ist berechtigt, Ansprüche auf Rentenleistung ganz oder teilweise durch eine Kapitalzahlung abzulösen. Ablösebetrag ist der versicherungsmathematische Barwert, berechnet nach den „Richttafeln für die Pensionsversicherung“ von Heubeck-Fischer und dem für die ertragssteuerliche Bewertung von Pensionsverpflichtungen vorgeschriebenen Zinsfuß.“

Auf den weiteren Inhalt der VO vom 01. Dezember 1974, welche Gegenstand des Verfahrens geworden ist, wird ausdrücklich Bezug genommen (vgl. Blatt 21 ff., Blatt 41 ff. d.A.).

Mit Schreiben vom 13. Februar 2009 (Blatt 44 d. A.) bot die Beklagte dem Kläger an, die monatlichen Werksrentenansprüche durch Zahlung eines einmaligen Kapitalbetrages in Höhe von 15.068,00 Euro abzufinden. Dies lehnte der Kläger am 25. Februar 2009 ab.

Die letzte laufende monatliche Betriebsrentenzahlung für den März 2009 erhielt der Kläger am 30. März 2009 ausgezahlt.

Sodann veranlasste die Beklagte, die von ihr beabsichtigte Abfindungszahlung an den Kläger.

Im Jahr 2009 führten die Parteien über die Wiederaufnahme der laufenden Betriebsrentenzahlungen vor dem Arbeitsgericht Hagen unter dem Aktenzeichen 5 Ca 2544/09 einen Rechtsstreit. Nach der durchgeführten Güteverhandlung nahm der Kläger die Klage zurück. Hintergrund dieser Klagerücknahme war, dass sich die Parteien dahingehend einig waren, dass der Kläger den Rückgewähranspruch der Beklagten in Höhe von monatlich 104,51 Euro mit den Betriebsrentenansprüchen aufrechnen würde.

Zeitgleich mit der am 26. Januar 2010 erklärten Aufrechnung widersprach der Kläger ausdrücklich der Umwandlung der monatlichen Betriebsrentenzahlung in eine einmalige Abfindung (vgl. Blatt 5 d. A.).

Der Betriebsrentenanspruch des Klägers war durch diese vereinbarte Aufrechnung bis einschließlich März 2020 erfüllt.

Ab dem Monat April 2020 leistete die Beklagte keine laufenden Rentenzahlungen.

Mit seiner Klageschrift vom 17. Februar 2020, eingehend beim Arbeitsgericht am 18. Februar 2020, begehrte der Kläger nunmehr die monatliche Betriebsrentenzahlung der Beklagten ab April 2020 in Höhe von 104,51 Euro brutto.

Er behauptet, die 15.068,00 Euro, die die Beklagte im Frühjahr 2009 an ihn ausgezahlt habe, entsprächen nicht dem tatsächlichen versicherungsmathematischen Barwert seiner Betriebsrente gemäß § 15 Abs. 2 der VO.

- 4 -

2 Ca 307/20

Er ist der Ansicht, der Lebensunterhalt von Betriebsrentnern sei auf Dauer nur durch laufende Rentenleistungen gesichert, da eine solche nicht, anders als eine Abfindung, „auf den Kopf gehauen“ werden könne.

Die Beklagte sei zur Abfindung nicht berechtigt gewesen, da er dieser nicht zugestimmt habe.

Die monatliche Bezugsgröße nach § 18 SGB IV habe im Jahr 2.765,00 Euro betragen. Seine Werksrente habe aber wiederum schon im Jahr 1999 monatlich 104,51 Euro brutto betragen, was rund 3,8 % der 2.765,00 Euro darstellen würde. Eine Öffnungsklausel für vom BetrAVG abweichende betriebliche Regelungen enthielte das Gesetz nicht.

Zudem ist er der Ansicht, die Abfindungsregelung in § 15 Abs. 2 der VO verstieße gegen § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrAVG. Abweichungen vom Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersvorsorge nach § 77 Abs. 3 BetrAVG dürften nur durch Tarifverträge geregelt werden. Insoweit seien die Abfindungen einer Betriebsrente auch für Arbeitnehmer ungünstig.

Der Kläger beantragt,

die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger ab dem Monat April 2020, jeweils bis spätestens zum Monatsletzten eine Betriebsrente von 104,51 Euro brutto monatlich nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 104,51 Euro ab dem 1. des jeweiligen Folgemonats zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Hierzu behauptet sie, die Mehrheit der Betriebsrentner habe sich im Jahr 2009 für eine Abfindung ihrer laufenden Rentenansprüche entschieden.

...

- 5 -

2 Ca 307/20

Sie ist der Ansicht, die letzte Rentenzahlung im März 2009 sei in zutreffender Weise erfolgt, da auch der Kläger durch Zahlung eines Betrages von 15.068,00 Euro abgefunden worden sei.

Die laufenden Leistungen aus der betrieblichen Altersvorsorge seien durch die wirksame Abfindungsleistung erloschen.

Die Berechnung des Abfindungsanspruchs von 15.068,00 Euro sei gemäß § 15 Abs. 2 der VO aus den biometrischen Rechengrundlagen von Heubeck-Fischer in der aktualisierten Form der steuerlich zulässigen Heubeck-Richttafeln 2005 G berechnet worden, wobei ein Zinsfuß von 6 % gemäß § 6 a EStG berücksichtigt worden sei.

Weiter ist sie der Ansicht, dass die vorgenommene Abfindung sei nach § 15 Abs. 2 der VO i.V.m. § 3 BetrAVG zulässig. Die Fassung des § 3 Abs. 1 BetrAVG vom 31. Dezember 2004 erfasse lediglich die unverfallbaren Anwartschaften und treffe keinerlei Aussage über die Abfindbarkeit zu diesem Zeitpunkt bereits laufender Rentenleistung. Sämtliche Einschränkungen des § 3 Abs. 2 bis 6 BetrAVG in der bis zum 31. Dezember 2004 geltenden Fassung würden lediglich Anwartschaften betreffen. In § 30 g Abs. 3 BetrAVG sei lediglich geregelt, dass § 3 BetrAVG in der ab dem 1. Januar 2005 geltenden Fassung nicht auf laufende Leistungen, die erstmals vor dem 1. Januar 2005 gezahlt worden seien, Anwendung finden würde.

§ 15 Abs. 2 der VO sei auch bestimmt genug, da unabhängig von der Bestimmung des § 15 Abs. 1 der VO ein Recht zur Abfindung konstruiert würde. Man habe gerade keine weiteren Voraussetzungen außer der Einhaltung des Barwertes schaffen wollen. Insofern sei § 15 Abs. 2 der VO auch unabhängig vom Absatz 1 zu verstehen. Weitere Voraussetzungen oder gar Einschränkungen hinsichtlich der Möglichkeit der Abfindbarkeit hätten gerade nicht vereinbart werden sollen.

Sie meint, die Zustimmung des Klägers liege bereits in der Annahme der VO, wodurch auch eine wirksame Zustimmung zur Abfindungszahlung vorläge.

Wegen des weiteren Vorbringens und der Einzelheiten wird auf die wechselseitigen Schriftsätze nebst Anlagen sowie Terminprotokolle Bezug genommen.

...

Entscheidungsgründe

I.

Die Klage ist zulässig und begründet.

A.

Die Klage ist zulässig.

Der Klageantrag ist auf eine künftige, wiederkehrende Leistung im Sinne von § 258 ZPO gerichtet und damit zulässig. Der Kläger begehrt die Zahlung eines Betrages in Höhe von 104,51 Euro brutto monatlich beginnend mit dem Monat April 2020 aus der Betriebsrente.

Bei wiederkehrenden Leistungen, die – wie Betriebsrentenansprüche – von keiner Gegenleistung abhängen, können gemäß § 258 ZPO grundsätzlich auch künftig fällig werdende Teilbeträge eingeklagt werden. Im Gegensatz zu § 259 ZPO muss nicht die Besorgnis bestehen, dass der Schuldner sich der rechtzeitigen Leistung entziehen wird (vgl. BAG, Urteil vom 17. Juni 2014 – 3 AZR 529/12 -, juris).

B.

Die Klage ist begründet.

Dem Kläger steht gegen die Beklagte ein Anspruch auf Zahlung einer monatlichen Betriebsrente von 104,51 Euro brutto, beginnend ab dem Monat April 2020 zu, da die in Vereinbarung über die Ablösung in der VO unwirksam ist.

1.

Die Vereinbarung ist nicht gemäß § 134 BGB i.V.m. § 3 BetrAVG unwirksam, weshalb für die Beklagte grundsätzlich die Möglichkeit besteht, den monatlichen Werksrentenanspruch des Klägers durch Zahlung eines einmaligen Kapitalbetrages abzufinden.

Entgegen der Ansicht des Klägers, liegt kein Verstoß gegen § 134 BGB iVm. § 3 BetrAVG vor, da Versorgungsleistungen, die vor dem 1. Januar 2005 aufgenommen würden, aus dem Abfindungsverbot des § 3 BetrAVG herausgenommen worden sind.

Nach § 3 Abs. 1 BetrAVG dürfen unverfallbare Anwartschaften im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie laufende Leistungen nur unter den Voraussetzungen der weiteren Absätze des § 3 BetrAVG abgefunden werden. § 30 g BetrAVG bestimmt die Übergangsregelung zu § 3 BetrAVG. Wonach § 3 BetrAVG keine Anwendung auf laufende Leistungen findet, die vor dem 1. Januar 2005 erstmals ausgezahlt worden sind.

Aus diesem Grund findet § 3 BetrAVG auf den vorliegenden Fall keine Anwendung. Bis zum 31. Dezember 2004 war nur die Abfindung unverfallbarer Anwartschaften, nicht aber auch diejenigen laufender Leistungen untersagt. Weshalb § 30 g Abs. 3 BetrAVG es aus Gründen des Vertrauensschutzes bei der Möglichkeit der Abfindung laufender Betriebsrenten, wenn diese bereits vor dem 1. Januar 2005 erstmals ausgezahlt worden sind, belässt (vgl. Rolfs, Blomeyer/Rolfs/Otto Betriebsrentengesetz, 7. Auflage 2018, § 30 Rdnr. 1-4, Beck Online).

2.

Die Beklagte hat von ihrer Möglichkeit, den Werksrentenanspruch durch eine einmalige Kapitalleistung abzulösen, jedoch nicht wirksam Gebrauch gemacht, da die Vereinbarung einer AGB-Kontrolle nicht standhält.

a.

In § 15 Abs. 2 der VO wird die Berechtigung der Beklagten geregelt, Ansprüche auf Rentenleistungen ganz oder teilweise durch eine Kapitalzahlung abzulösen. Bei dieser Regelung handelt es sich vorliegend um Allgemeine Geschäftsbedingungen (kurz: AGB) i.S.d. §§ 305 ff. BGB und nicht wie von der Beklagten angenommen, um eine vertragliche Einigung, durch die der Kläger die Zustimmung mit der VO und zeitgleich die Zustimmung zur Abfindungszahlung abgegeben hätte.

AGB sind alle für eine Vielzahl von Verträgen vorformulierte Vertragsbedingungen, die eine Vertragspartei (Verwender) der anderen Vertragspartei bei Abschluss eines Ver-

trages stellt. Gleichgültig ist, ob die Bestimmungen einen äußerlich gesonderten Bestandteil des Vertrages bilden oder in die Vertragsurkunde selbst aufgenommen werden, welchen Umfang sie haben, in welcher Schriftart sie verfasst sind und welche Form der Vertrag hat., vgl. §§ 305 Absatz 1 Satz 1 und 2 BGB.

Dies war vorliegend der Fall.

b.

Wie sich bereits aus der Formulierung dieser VO ergibt, ist sie für eine Vielzahl von Verträgen vorformuliert. Sie konnte daher nicht vom Kläger angenommen werden, da sie nicht dem dispositivem Recht zugänglich war, sondern für alle Arbeitnehmer der Beklagten gestellt worden sind.

Die Regelung stand nicht zur Disposition und konnte seitens des Klägers nicht angenommen werden. Vielmehr hat die Beklagte die Regelungen der VO ihren Arbeitnehmern einseitig gestellt, ohne dass es einer Annahmeerklärung bedurfte. Die Regelungen wurden dabei nicht individuell zwischen den Parteien ausgehandelt.

c.

Aus dem Wortlaut der VO ergibt sich, dass diese für eine Vielzahl von Verträgen vorformuliert worden ist. So spricht § 1 Ziffer 3 der VO von „Betriebsangehörige“, die bei Beginn der anrechenbaren Dienstzeit das 50. Lebensjahr überschritten hatten, nicht in das Versorgungswerk aufgenommen werden, auch § 2 spricht insoweit von einem Erwerb der Anwartschaft erst mit Aufnahme in das Versorgungswerk der „Betriebsangehörigen“.

Es ist zudem nicht erkennbar, dass die Arbeitnehmer bei der Ausgestaltung der einzelnen Regelungen individuell einbezogen worden sind.

3.

Auf die VO, die im Jahr 1974 und damit vor Inkrafttreten des Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes Inkraft getreten sind, unterfallen dem Recht der AGBs, da die für AGBs geltenden Maßstäbe zeitlich anwendbar sind.

Da seit dem 1. Januar 2003 gemäß Artikel 229 Abs. 5 Satz 2 EGBGB die §§ 305 ff. BGB auch für vor Inkrafttreten des Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes abgeschlossene Altverträge gelten (vgl. Rolfs in Blomeyer/Rolfs/Otto, Betriebsrentengesetz 7. Auflage 2018, Anhang zu § 1 Rdnr. 150, Beck Online).

4.

Diese Regelung in der VO vom 1. Dezember 1974 hält einer AGB-Kontrolle im Sinne der §§ 305 ff. BGB nicht stand, da sie gegen § 308 Nr. 4 BGB verstößt.

a.

Nach § 310 Abs. 4 Satz 2 BGB sind bei der Anwendung auf Arbeitsverträge, die im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten angemessen zu berücksichtigen, wobei die §§ 305 Abs. 2 und Abs. 3 BGB nicht anzuwenden sind. Dieser Kontrolle hält § 15 Abs. 2 der VO nicht stand.

aa.

Aus Sicht der Kammer verstößt § 15 Abs. 2 der VO gegen § 308 Nr. 4 BGB, da sie keine Vereinbarung bzgl. des Ablösevorbehalts enthält.

(1)

Nach § 308 Nr. 4 BGB ist in AGBs insbesondere die Wahrung eines Rechts des Verwenders, die versprochene Leistung zu ändern oder von ihr abzuweichen, wenn nicht die Vereinbarung der Änderung oder Abweichung unter Berücksichtigung der Interessen des Verwenders für den anderen Vertragsteil zumutbar ist, unwirksam.

Wobei § 308 BGB gemäß § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB nur gilt, wenn durch die von der Rechtsvorschrift abweichende oder diese ergänzenden Regelungen vereinbart werden. Dies war vorliegend der Fall, da dieser Ablösevorbehalt in § 15 Abs. 2 der VO eine von Rechtsvorschriften abweichende Regelung darstellt.

Die in diesem Sinne zu verstehenden Rechtsvorschriften sind nicht nur Gesetze im materiellen Sinne, sondern unter anderem auch die allgemein anerkannten Rechtsgrundsätze, wie z.B. die aus der Natur des jeweiligen Schuldverhältnisses zu entnehmenden Rechte und Pflichten (vgl. BAG, Urteil vom 21. Februar 2017 – 3 AZR 297/15 -, juris).

(2)

Vorliegend handelt es sich nicht um eine Vereinbarung der Höhe der Versorgung, sondern um die Art, wie die betriebliche Altersvorsorge geleistet wird. Damit ist diese Vereinbarung nach § 305 ff. BGB kontrollfähig.

Werden Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge zugesagt, sind damit Regelungen, die von der im Betriebsrentengesetz angelegten Form der Risikoabdeckung abweichen, uneingeschränkt kontrollfähig. Keiner Inhaltskontrolle nach § 305 ff. BGB unterliegt dagegen die Höhe der zugesagten Versorgung, da es insofern an rechtlichen Vorgaben fehlt (vgl. BAG, Urteil vom 21. Februar 2017, Aktenzeichen 3 AZR 297/15 - , juris).

(3)

Der in § 15 Abs. 2 der VO enthaltende Ablösevorbehalt ähnelt einem Widerrufsvorbehalt, weshalb die diesen betreffenden Grundsätze auf den vorliegenden Fall heranzuziehen sind.

(a)

Im vorliegenden Fall hat die Beklagte die Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge zwar nicht widerrufen, sondern lediglich die Leistung umgewandelt. Dennoch gelten die oben genannten Grundsätze erst recht, da die Beklagte die laufende Rentenzahlung in eine Kapitaleistung zum Barwert der Rente umgewandelt hat.

(b)

Nach höchstrichterlicher Rechtsprechung ist die Vereinbarung eines Widerrufsvorbehalts grundsätzlich zumutbar, wenn der Widerruf nicht ohne Grund erfolgen soll, sondern wegen unsicherer Entwicklung der Verhältnisse als Instrument der Anpassung notwendig erscheint. Die gebotene Interessensabwägung muss zu einer Zumutbarkeit der Klausel für den Arbeitnehmer führen, unabhängig davon, wie der Grund tatsächlich bezeichnet wird. Maßgeblich hierfür sind insbesondere die Art und Höhe der Leistung, die widerrufen werden soll, die Höhe des verbleibenden Verdienstes, aber auch die Stellung des Arbeitnehmers im Unternehmen. Der Widerrufgrund muss den Widerruf typischerweise rechtfertigen unter Berücksichtigung aller Gesichtspunkte. Insbesondere wegen der Ungewissheit der wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens und auch der allgemeinen Entwicklung des Arbeitsverhältnisses, hat der Arbeitgeber

grundsätzlich ein anerkanntes Interesse daran, bestimmte Leistungen, die insbesondere zusätzlich geleistet werden, flexibel auszugestalten. Dies darf allerdings nicht dazu führen, dass das Wirtschaftsrisiko des Unternehmers auf die Arbeitnehmer verlagert wird. Insoweit regelt bereits § 307 Abs. 2 BGB, dass Eingriffe in den Kernbereich des Arbeitsvertrages unzulässig sind (vgl. BAG, Urteil vom 11. Oktober 2006 – 5 AZR 721/05 -, juris).

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind Zahlungen, die keine unmittelbare Gegenleistung für die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers, sondern einen Aufwendungsersatz, der vom Arbeitnehmer zu tragen ist, darstellen, grundsätzlich für den Arbeitgeber widerruflich. Allerdings erhöht sich in einem solchen Fall der widerrufliche Teil der Arbeitsvergütung. Der Grund liegt darin, dass dem Arbeitnehmer zusätzlich zu seinem üblichen Entgelt eine zu seinem Vorteil dienende Leistung gewährt wird. In einem solchen Fall kann der Arbeitgeber bis zur Grenze der Willkür frei entscheiden, unter welchen Voraussetzungen er den Anspruch gewährt und ob er diesen dementsprechend widerruflich gestalten möchte. Einen solchen Fall sieht das Bundesarbeitsgericht die Voraussetzungen für die Vereinbarung eines Widerrufsrechts aus wirtschaftlichen Gründen für gegeben an (vgl. BAG, Urteil vom 11. Oktober 2006 a.a.O.).

(4)

Auch unter diesen Grundsätzen hält die Regelung der VO der Überprüfung der Maßstäbe des § 308 Nr. 4 BGB nicht stand, da keine Gründe benannt werden, die zu einer Ablösezahlung berechtigen.

(a)

Wie bereits oben erläutert, muss die Regelung zumindest zum Ausdruck bringen, dass die Ablösung nicht ohne Grund erfolgen darf (vgl. BAG, Urteil vom 11. Oktober 2016, a.a.O.).

In § 15 Abs. 2 der VO vom 1. Dezember 1974 werden keine Voraussetzungen genannt, unter denen die Rentenleistungen ganz oder teilweise durch eine Kapitalzahlung abgelöst werden können, so dass sie den Anforderungen von § 308 Nr. 4 in Verbindung mit § 307 BGB nicht standhält.

(b)

Der Arbeitnehmer muss durch die Regelung erkennen können, wie sich die Rentenzahlung möglicherweise in Zukunft entwickeln kann. Auch bei der Regelung über Ablösungen von Rentenleistungen lässt sich angeben, aus welchen Gründen es dem Verwender möglich ist, die Regelung zu ändern.

Dem Verwender, der einen Ablösungsvorbehalt vereinbaren will, ist es zumutbar, die Gründe der Änderung anzugeben. Möchte er auf eine solche Änderungsvereinbarung abstellen, muss er zumindest den Grad der Störung benennen, um dem Arbeitnehmer vor Augen zu führen, aus welchen Gründen der Arbeitgeber die Rentenleistung ändern kann.

(c)

Die Beklagte hat sich in § 15 Abs. 2 der VO vorbehalten, die Rentenleistung ganz oder teilweise durch eine Kapitalzahlung abzulösen, ohne Gründe anzugeben, die sie berechtigten, diese Ablösung vorzunehmen.

Auch die Berücksichtigung der im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten befreit die Beklagte nicht davon, die Gründe für die Ablösung der Rentenzahlung zu benennen. Es ist keine gesetzliche Regelung ersichtlich, die solche Gründe kraft Gesetzes für die Beklagte bestimmt.

bb.

Da die Vereinbarung gegen § 308 Nr. 4 BGB verstößt, kann es dahinstehen, ob es sich bei der Regelung des § 15 Abs. 2 der VO um eine überraschende Klausel gemäß § 305 c Abs. 1 BGB handelt.

b.

Wegen der Unwirksamkeit nach § 308 Nr. 4 BGB fällt die Regelung gemäß § 306 BGB ersatzlos weg, denn § 15 Abs. 2 der VO kann nicht im Wege einer ergänzenden Vertragsauslegung so ausgelegt werden, dass sie einer Inhaltskontrolle standhalten würde.

Zwar fallen, nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts unwirksame Vertragsklauseln aus Altfällen nicht ersatzlos weg, vielmehr muss die Lücke grundsätzlich

im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung geschlossen werden(vgl. BAG, Urteil vom 19. Dezember 2006 – 9 AZR 294/06 -, juris).

Allerdings kann die Frage im vorliegenden Fall dahinstehen, denn aus Sicht der Kammer gibt es keine Möglichkeit, die VO im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung nachträglich so zu gestalten, dass sie insbesondere angemessen erscheint.

(1)

Bei einer ergänzenden Vertragsauslegung kommt es darauf an, was die Parteien vereinbart hätten, wenn ihnen die Unwirksamkeit der Klausel bekannt gewesen wäre, wobei es nicht auf die subjektiven Vorstellungen einer der Parteien ankommt, sondern darauf, was die Parteien bei angemessener Interessensabwägung nach Treu und Glauben vereinbart hätten. Wobei der Vertragsrahmen nicht im Widerspruch zu dem Parteiwillen stehen darf (vgl. BAG, Urteil vom 11. Februar 2009 – 10 AZR 222/08 -, juris).

(2)

Zwar ist die Beklagte der Ansicht, dass der Kläger bereits mit der Annahme der VO die Abfindungsklausel angenommen hat. Dabei verkennt sie jedoch, dass die Klausel der VO durch den Kläger nicht angenommen worden ist, da diese, wie bereits oben erläutert, AGBs darstellen, die einseitig durch die Beklagte in den Vertrag einbezogen worden sind.

(3)

Die Beklagte, die im hiesigen Rechtsstreit keine aner kennenswerten Gründe vorgetragen hat, die sie zu einer Ablösung berechtigen würden, verkennt, dass die vorzeitige Verwertung dem Versorgungszweck einer betrieblichen Altersvorsorge widerspricht. Es widerspricht dem Sinn und Zweck der lebenslangen Rente, diese durch eine einmalige Kapitaleistung ausgezahlt zu bekommen. Der Versorgungsempfänger soll die monatliche Rente für seine Versorgung verwenden und soll diese nicht zur Vermögensbildung oder zum Konsum verwenden.

(4)

Es ist keine unzumutbare Härte, die Klausel vorliegend nicht aufrechtzuerhalten, da die Beklagte selbst durch die Zusage zu der laufenden Rentenzahlung zugesichert hat,

...

das Langlebigkeitsrisiko mit den damit verbundenen Vor- und Nachteilen tragen zu wollen. Hierauf konnte sich der Kläger verlassen (vgl. BAG, Urteil vom 15. Mai 2012 – 3 AZR 11/10 -, juris).

(5)

Für den Kläger stellt sich auch die Gefahr, dass es aufgrund der Progressionswirkung zu einer höheren Steuerlast kommt, wenn von einer laufenden Rentenleistung zu einer Kapitaleistung gewechselt wird. Zudem kommt es auch zu Veränderungen in Bezug auf eine mögliche Zwangsvollstreckung. Während laufende Rentenleistungen dem Pfändungsschutz des § 850c ZPO unterliegen, unterfallen Kapitaleistungen dem Pfändungsschutz nach § 850i ZPO. Weshalb es hierfür eines Antrags des Schuldners für die Bewirkung des Pfändungsschutzes bedarf (vgl. BAG, Urteil vom 15. Mai 2012 a.a.O.).

(6)

Im vorliegenden Fall wäre es zudem treuwidrig gemäß § 242 BGB, wenn man annehmen würde, der Kläger hätte bei Kenntnis der rechtlichen Unwirksamkeit der Klausel einer Ablösungsvereinbarung zugestimmt. Denn er hat ausdrücklich der Ablösung der monatlichen Werksrentenzahlungen durch eine Zahlung eines einmaligen Kapitalbetrags widersprochen.

Das erste Mal hat er die Ablösungsleistung seitens der Beklagten mit Schreiben vom 25. Februar 2009 abgelehnt. Sodann erklärte er, mit dem Schreiben vom 26. Januar 2010 ausdrücklich den Widerspruch zur Umwandlung der monatlichen Betriebsrentenzahlung in eine einmalige Abfindung. Bei der Überprüfung im Rahmen der ergänzenden Vertragsauslegung kommt es maßgeblich darauf an, was die Parteien bei angemessener Interessensabwägung nach Treu und Glauben vereinbart hätten.

Der Kläger hat ausdrücklich erklärt, dass er mit einer Ablösung nicht einverstanden ist. Aus Sicht der Kammer wäre es treuwidrig, würde man im Rahmen der ergänzenden Vertragsauslegung zu dem Schluss kommen, der Kläger der Ablösungszahlung zugestimmt hätte, hätte er die Unwirksamkeit dieser Klausel erkannt, da er dies ausdrücklich abgelehnt hat.

(7)

Überdies konnte die Beklagte keine Gründe vortragen, die im Rahmen der Interessensabwägung das Interesse des Arbeitnehmers am Fortbestand des Versprechens einer Rentenleistung hinter ihrem Interesse hätten zurücktreten lassen. Aus den oben genannten Erwägungen kann es nicht ausreichen, wenn die Arbeitgeberin auch im hiesigen Verfahren keine Gründe vortragen kann, die zu ihren Gunsten ausgelegt werden könnten.

5.

Im vorliegenden Fall konnte es dahinstehen, ob die Ausübung der Ablösung der monatlichen Rentenzahlung durch die Beklagte gemäß § 315 BGB billigem Ermessen entspricht. Denn die Beklagte hat keine Gründe anführen können, die ihre Interessen an der Kapitalisierung der laufenden Rente rechtfertigen würde.

Unter den bereits oben genannten Gründen, die für die Interessen des Klägers sprechen, hätte die Beklagte nachvollziehbare berechnete Interessen darlegen müssen, die die Interessen des Klägers hinter ihren eigenen Interessen hätte zurücktreten lassen müssen. Dies ist ihr jedoch nicht gelungen. Sie konnte nicht einen Grund darlegen, der sie berechtigen lassen würde, die monatliche Rentenzahlung durch eine Zahlung einer einmaligen Kapitalleistung abzulösen.

II.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Abs. 2 ArbGG, § 91 Abs. 1 ZPO. Als unterliegende Partei hat die Beklagte die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Der Streitwert war mit dem 36-fachen Wert der eingeklagten monatlichen Rentenzahlung zu bestimmen. Gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG in Verbindung mit § 42 GKG.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der beklagten Partei **Berufung** eingelegt werden. Für die klagende Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Berufung muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Landesarbeitsgericht Hamm
Marker Allee 94
59071 Hamm
Fax: 02381 891-283

eingegangen sein.

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite www.justiz.de.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.

Die Berufungsschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

Eine Partei, die als Bevollmächtigte zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

* Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.

Seethaler

Beglaubigt
Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle
Arbeitsgericht Hagen

