

Bundesarbeitsgericht
Urt. v. 06.08.2003, Az.: 7 AZR 9/03

Mit 65 darf vereinbarungsgemäß Schluss sein

Eine Vereinbarung im Arbeitsvertrag, nach der mit der Vollendung des 65. Lebensjahrs ein Arbeitsverhältnis ohne Kündigung beendet sein soll, ist mit dem GG vereinbar.

Quelle: Wolfgang Büser

Ende eines Arbeitsverhältnisses wegen Vollendung des 65. Lebensjahres; Automatischer Übergang eines Dienstverhältnisses in Altersrentenverhältnis; Versorgungszusage als typischer Vertrag; Anwendbarkeit des Rechtsgedankens des Gesetzes zur Regelung des Rechts der Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGBG); Vorliegen einer überraschenden Klausel

Gericht: BAG

Entscheidungsform: Urteil

Datum: 06.08.2003

Referenz: JurionRS 2003, 10606

Aktenzeichen: 7 AZR 9/03

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

ArbG Frankfurt am Main - 30.08.2001 - AZ: 3 Ca 3930/01

ArbG Frankfurt am Main - 30.10.2001 - AZ: 3 Ca 3930/01

LAG Hessen - 04.09.2002 - AZ: 6 Sa 1844/01

Rechtsgrundlagen:

§ 242 BGB

§ 3 AGBG

Art. 12 Abs. 1 GG

Fundstellen:

ArbRB 2003, 361-362 (Volltext mit amtl. LS)

BAGReport 2004, 6-8

DB 2003, 2708 (amtl. Leitsatz)

EzA-SD 22/2003, 16

NZA 2004, 96-98 (Volltext mit amtl. LS)

SAE 2004, 162

schnellbrief 2003, 1

ZTR 2004, 95-96 (Volltext mit amtl. LS)

Redaktioneller Leitsatz:

Eine Versorgungszusage, die unter anderem bestimmt, dass mit Vollendung des 65. Lebensjahres das Dienstverhältnis automatisch in ein Altersruheverhältnis übergeht, ist keine Überraschungsklausel. Eine solche Altersgrenzenregelung ist nicht so ungewöhnlich, dass der Betroffene mit ihr nicht zu rechnen braucht.

Der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts
hat auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 6. August 2003
durch
den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dörner,
die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl,
den Richter am Bundesarbeitsgericht Pods sowie
die ehrenamtliche Richterin Berger und
den ehrenamtlichen Richter Willms
für **Recht** erkannt:

Tenor:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 4. September 2002 - 6 Sa 1844/01 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis am 30. April 2001 geendet hat.
- 2 Der am 9. April 1936 geborene Kläger war auf der Grundlage des Arbeitsvertrags vom 23.125. August 1966 seit dem 1. Oktober 1966 bei dem Beklagten, zuletzt als Referent in der Abteilung Technik beschäftigt. Am 31. Oktober 1984 erhielt der Kläger vom Beklagten eine schriftliche Versorgungszusage, die er am 12. Dezember 1984 unter dem Satz "ich bin mit den Bedingungen der vorstehenden Versorgungszusage einverstanden" unterzeichnete. In der Versorgungszusage heißt es ua.:

"§ 4: Altersrente

(1)
Dem Versorgungsberechtigten wird Altersrente gewährt, wenn das Dienstverhältnis zum VDA bis zur Vollendung seines 65. Lebensjahres dauert. In diesem Fall geht das Dienstverhältnis automatisch am Ende des Monats, in dem der Versorgungsberechtigte sein 65. Lebensjahr vollendet, in das Altersrentenverhältnis über."
- 3 Der Beklagte berief sich unter Bezugnahme auf diese Bestimmung auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. April 2001. Dagegen wandte sich der Kläger mit der am 21. Mai 2001 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage.
- 4 Der Kläger hat die Auffassung vertreten, eine Altersgrenzenregelung, wonach das Arbeitsverhältnis am Ende des Monats ende, in dem er das 65. Lebensjahr vollende, sei nicht Gegenstand des Arbeitsvertrags geworden. Der Anstellungsvertrag vom 23./25. August 1966 regle die Bedingungen des Arbeitsverhältnisses einschließlich seiner Beendigung abschließend. Eine Altersgrenze sei darin nicht vorgesehen. Außerdem lasse sich § 4 der Versorgungszusage nicht mit der erforderlichen Eindeutigkeit entnehmen, dass damit die Beendigung des Arbeitsverhältnisses herbeigeführt werden solle. Schließlich sei eine den Kündigungsschutz begrenzende, auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerichtete Regelung in einer Versorgungszusage nicht zu erwarten gewesen.

Er habe mit seiner Unterschrift nur sein Einverständnis mit der Versorgungszusage, nicht jedoch mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erklärt.

- 5 Der Kläger hat beantragt festzustellen,
dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht mit Ablauf des 30. April 2001 beendet worden ist.
- 6 Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt und gemeint,
7 die Altersgrenzenregelung sei in der Versorgungszusage wirksam vereinbart worden und habe das Arbeitsverhältnis zum 30. April 2001 beendet.
- 8 Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter.
- 9 Der Beklagte beantragt,
die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

- 10 Die Revision ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat nach § 4 Abs. 1 Satz 2 der Versorgungszusage am 30. April 2001 geendet, da der Kläger am 9. April 2001 das 65. Lebensjahr vollendet hat. Die Regelung in § 4 Abs. 1 Satz 2 der Versorgungszusage enthält eine Befristung des Arbeitsvertrags zum Ablauf des Monats, in dem der Kläger das 65. Lebensjahr vollendet. Diese Befristung ist Gegenstand der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen der Parteien geworden. Die auf das 65. Lebensjahr bezogene Altersgrenzenregelung ist wirksam.
- 11 I.
Die Parteien haben in § 4 Abs. 1 Satz 2 der Versorgungszusage die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ablauf des Monats, in dem der Kläger das 65. Lebensjahr vollendet, vereinbart. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, dass § 4 Abs. 1 Satz 2 der Versorgungszusage hinreichend bestimmt ist und es sich dabei nicht um eine überraschende Klausel handelt, die nach § 242 BGB nicht Vertragsbestandteil geworden wäre.
- 12 1.
Nach § 4 Abs. 1 Satz 1 der Versorgungszusage wird Altersrente gewährt, wenn das Dienstverhältnis zum Beklagten bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres des Versorgungsberechtigten besteht. In diesem Fall geht das Dienstverhältnis nach § 4 Abs. 1 Satz 2 der Versorgungszusage automatisch am Ende des Monats, in dem der Versorgungsberechtigte das 65. Lebensjahr vollendet, in das Altersrentenverhältnis über. Diese Regelung hat das Landesarbeitsgericht dahingehend ausgelegt, dass das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats endet, in dem der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet. Diese Auslegung ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.
- 13 a)
Die Auslegung von Verträgen obliegt grundsätzlich dem Gericht der Tatsacheninstanz. Die vom Berufungsgericht vorgenommene Vertragsauslegung ist revisionsrechtlich nur daraufhin überprüfbar, ob die gesetzlichen Auslegungsregeln (§§ 133 , 157 BGB) richtig angewandt, der für die Auslegung maßgebliche Tatsachenstoff vollständig verwertet und nicht gegen Denkgesetze und allgemeine Erfahrungssätze verstoßen wurde (ständige Rechtsprechung, vgl. etwa BAG 26. Mai 1992 - 9 AZR 27/91 -AP HGB § 74 Nr. 63 = EzA HGB § 74 Nr. 54; 22. September 1992 - 1 AZR

235/90 -BAGE 71, 164 [BAG 09.09.1992 - 5 AZR 236/92] = AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 54 = EzA BetrVG 1972 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 33). Rechtsfehler dieser Art hat der Kläger nicht aufgezeigt und sind auch sonst nicht ersichtlich. Das Landesarbeitsgericht ist unter Berücksichtigung des gesamten für die Auslegung der Versorgungszusage maßgeblichen Tatsachenstoffs zu einem denkbaren Auslegungsergebnis gelangt. Daran ist der Senat gebunden.

14 b)

Der Kläger hat nicht behauptet, dass es sich bei der Versorgungszusage um einen sog. typischen Vertrag handelt, der in einer Vielzahl von Fällen verwandt wird und den das Revisionsgericht uneingeschränkt selbst auslegen kann (BAG 20. Juni 1985 -2 AZR 427/84 - AP BetrVG 1972 §112 Nr. 33 = EzA KSchG §4 Ausgleichsquittung Nr. 1, zu B12 der Gründe; 18. Oktober 1972 - 4 AZR 482/71 - AP BAT §§ 22, 23 Lehrer Nr. 3). Selbst wenn dies der Fall wäre, hielte die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung der uneingeschränkten revisionsrechtlichen Überprüfung stand.

15 aa) § 4 Abs. 1 Satz 2 der Versorgungszusage bestimmt zwar nicht ausdrücklich, dass das Arbeitsverhältnis am Ende des Monats endet, in dem der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet. Vielmehr heißt es, dass das Dienstverhältnis zu diesem Zeitpunkt in das Altersrentenverhältnis übergeht. Es kann jedoch nicht zweifelhaft sein, was damit gemeint ist. Wenn ein Rechtsverhältnis (hier: Arbeitsverhältnis) in ein anderes Rechtsverhältnis (hier: Altersrentenverhältnis) übergeht, bedeutet dies, dass das eine Rechtsverhältnis endet und das andere beginnt. Ein anderer Inhalt kann der Regelung bei verständiger Würdigung nicht beigemessen werden. Auch der Kläger hat nicht dargelegt, welche andere sinnvolle Bedeutung die Regelung haben könnte. Er hat in der Revisionsbegründung lediglich unter Hinweis auf § 613a BGB ausgeführt, die Bezeichnung eines Vorgangs als Übergang eines Arbeitsverhältnisses wecke bei dem Arbeitnehmer Erwartungen dahingehend, dass er unter Mitnahme seiner Besitzstände ggf. einen neuen Vertragspartner "kennen lerne". Dies ergibt jedoch in Bezug auf § 4 Abs. 1 Satz 2 der Versorgungszusage keinen Sinn. Die Bestimmung regelt nicht den Übergang des Arbeitsverhältnisses auf einen neuen Vertragspartner. Wer dafür überhaupt in Betracht kommen könnte, hat der Kläger nicht vorgetragen. § 4 Abs. 1 Satz 2 der Versorgungszusage bestimmt vielmehr den Übergang des Arbeitsverhältnisses "in das Altersrentenverhältnis" und damit in ein anderes Rechtsverhältnis. Dies kann nach dem allgemeinen Sprachgebrauch nur so verstanden werden, dass das Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt endet.

16 bb)

Aus dem Gesamtzusammenhang der in der Versorgungszusage getroffenen Regelungen ergibt sich nichts anderes. Der Beklagte hat dem Kläger durch die Versorgungszusage ua. eine Altersrente zugesagt. Nach § 4 Abs. 3 Unterabs. 1 der Versorgungszusage wird die Altersrente erstmals für den Monat gezahlt, in dem der Versorgungsberechtigte das 65. Lebensjahr vollendet, bei Inanspruchnahme der flexiblen Altersgrenze erstmals für den Monat, der auf den Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Dienstverhältnis folgt. Wird das Gehalt über die Beendigung des Dienstverhältnisses hinaus weitergezahlt, beginnt die Rentenzahlung nach § 4 Abs. 3 Unterabs. 2 der Versorgungszusage ab dem Zeitpunkt, bis zu dem das Gehalt gezahlt wird. Diesen Bestimmungen ist zum einen zu entnehmen, dass die Gewährung der Altersrente von der Beendigung des Dienstverhältnisses abhängt, zum anderen, dass Gehalts- und Rentenzahlung einander grundsätzlich ausschließen. Der Kläger konnte daher nicht davon ausgehen, dass ihn der Beklagte ab Vollendung des 65. Lebensjahres beschäftigen und ihm zusätzlich zu dem Gehalt aus dem fortbestehenden Arbeitsverhältnis Altersrente zahlen würde. Vielmehr war auch für ihn erkennbar, dass das Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt endet.

17 cc)

Dies entspricht Sinn und Zweck einer Altersrente. Diese wird in der Regel gezahlt für die Zeit nach dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben. Die gesetzliche Altersgrenze liegt bei Vollendung des 65. Lebensjahres. Das war auch bei der Erteilung der Versorgungszusage im Jahr 1984 der Fall. Im

Hinblick darauf konnte für den Kläger kein Zweifel daran bestehen, dass durch § 4 Abs. 1 Satz 2 der Versorgungszusage sein Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats beendet wird, in dem er das 65. Lebensjahr vollendet.

18 2.

Das Landesarbeitsgericht hat auch zu Recht angenommen, dass § 4 Abs. 1 Satz 2 der Versorgungszusage keine sog. "überraschende Klausel" i.S.d. § 3 AGBG enthält, die nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) nicht Vertragsbestandteil geworden wäre.

19 a)

Auf die Versorgungszusage sind die Vorschriften der §§ 305 ff. BGB in der ab dem 1. Januar 2002 geltenden Fassung des Schuldrechtsreformgesetzes, die das Recht der allgemeinen Geschäftsbedingungen regeln und die Bestimmungen des AGB-Gesetzes abgelöst haben, nicht anwendbar. Nach Art. 229 § 5 Satz 1 EGBGB sind auf Schuldverhältnisse, die vor dem 1. Januar 2002 entstanden sind, ua. das Bürgerliche Gesetzbuch und das AGB-Gesetz in der bis zu diesem Tag geltenden Fassung anzuwenden. Für Dauerschuldverhältnisse gilt das neue Recht erst ab dem 1. Januar 2003. Im vorliegenden Fall ist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. April 2001 auf Grund der im Jahr 1984 vereinbarten Altersgrenze im Streit. Deren Wirksamkeit beurteilt sich nach dem damals geltenden Recht.

20 b)

Nach § 3 AGBG werden in allgemeinen Geschäftsbedingungen verwandte überraschende Klauseln, mit denen der Vertragspartner billigerweise nicht zu rechnen braucht, nicht Vertragsbestandteil. Zwar findet das AGB-Gesetz nach § 23 Abs. 1 AGBG keine Anwendung bei Verträgen auf dem Gebiet des Arbeitsrechts. Um einen solchen Vertrag handelt es sich bei der Versorgungszusage. Auch eine analoge Anwendung von § 3 AGBG kommt nicht in Betracht (vgl. BAG 16. Oktober 1991 -5 AZR 35/91 - AP BErzGG § 19 Nr. 1 = EzA BErzGG § 19 Nr. 1, zu II2 b der Gründe; offen gelassen von BAG 29. November 1995 - 5 AZR 447/94 - BAGE 81, 317 = AP AGBG §3 Nr. 1 = EzA BGB § 611 Inhaltskontrolle Nr. 1, zu II2 der Gründe m.w.N.). Allerdings gelten allgemeine Rechtsgedanken, die im AGBG ihren Niederschlag gefunden haben, auch für Arbeitsverträge (BAG 16. Oktober 1991 -5 AZR 35/91 - a.a.O.; 11. Januar 1995 - 10 AZR 5/94 - ZTR 1995, 277, zu II2 c der Gründe). Dazu gehört die Regel, dass überraschende Klauseln nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) nicht Vertragsinhalt werden (BAG 24. März 1988 -2 AZR 630/87 - AP BGB § 241 Nr. 1 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 72; 11. Januar 1995 - 10 AZR 5/94 - a.a.O.; 29. November 1995 -5AZR447/94-a.a.O.).

21 Überraschend sind Vertragsklauseln dann, wenn sie so ungewöhnlich sind, dass der Vertragspartner des Verwenders mit ihnen nicht zu rechnen braucht. Ihnen muss ein "Überrumpelungs- oder Übertölpelungseffekt" innewohnen. 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. Auch das Unterbringen einer Klausel an einer unerwarteten Stelle im Text kann sie als Überraschungsklausel erscheinen lassen. Das Überraschungsmoment ist umso eher zu bejahen, je belastender die Bestimmung ist. Im Einzelfall muss der Verwender darauf besonders hinweisen oder die Klausel drucktechnisch hervorheben (BAG 29. November 1995 - 5 AZR 447/94 - BAGE 81, 317 = AP AGBG § 3 Nr. 1 = EzA BGB § 611 Inhaltskontrolle Nr. 1, zu II3 der Gründe m.w.N.).

22 c)

Es mag dahinstehen, ob die Vertragsbedingungen in der Versorgungszusage für eine Vielzahl von Fällen vom Beklagten vorformuliert worden sind und es sich deshalb um allgemeine Geschäftsbedingungen handelt, auf die der Rechtsgedanke des § 3 AGBG anzuwenden ist. Selbst wenn dies der Fall sein sollte, enthielte § 4 Abs. 1 Satz 2 der Versorgungszusage keine

Überraschklausel. Die Altersgrenzenregelung ist nicht so ungewöhnlich, dass der Kläger mit ihr nicht zu rechnen brauchte. Versorgungszusagen enthalten zwar nicht stets Bestimmungen über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen des Rentenalters. Dies ist schon deshalb nicht der Fall, weil Altersgrenzen häufig bereits im Arbeitsvertrag oder im einschlägigen Tarifvertrag geregelt sind. § 4 Abs. 1 Satz 2 der Versorgungszusage ist auch nicht etwa überschrieben mit "Beendigung des Arbeitsverhältnisses", was geeignet gewesen wäre, die Aufmerksamkeit des Klägers sofort auf diese Rechtsfolge zu lenken. Dadurch wird die Regelung jedoch nicht zur überraschenden Klausel. Die Vertragsbestimmung befindet sich im Regelungskomplex "Altersrente" und damit nicht an versteckter Stelle, sondern an der Stelle, an der eine Regelung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen der Altersgrenze am ehesten zu erwarten war. Denn die Gewährung einer Altersrente setzt üblicherweise das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben und damit die Beendigung des dem Altersrentenanspruch zu Grunde liegenden Arbeitsverhältnisses voraus. Nachdem die Parteien bis zur Erteilung der Versorgungszusage keine Altersgrenze vereinbart hatten, lag es nahe, dies im Zusammenhang mit der Versorgungszusage nachzuholen. Der Kläger musste daher mit einer entsprechenden Vertragsbestimmung in der Versorgungszusage rechnen. Die Regelung kann dem Kläger bei sorgfältiger Lektüre der Versorgungszusage auch nicht entgangen sein. Denn diese befindet sich bereits im zweiten Satz der Bestimmungen, die sich konkret mit der Altersrente befassen.

23 d)

Der Vereinbarung einer Altersgrenze in der Versorgungszusage steht der Arbeitsvertrag vom 23.125. August 1966 nicht entgegen. Dieser Vertrag regelt die Arbeitsbedingungen ersichtlich nicht abschließend. Im Übrigen kann auch ein Vertrag, der einen Lebenssachverhalt abschließend regelt, durch eine nachfolgende Vereinbarung einvernehmlich geändert werden.

24 II.

Die Altersgrenzenregelung ist wirksam. Sie ist insbesondere mit Art. 12 Abs. 1 GG vereinbar. Eine auf Vollendung des 65. Lebensjahres abstellende Altersgrenze hat keine unverhältnismäßige Beschränkung der verfassungsrechtlich geschützten Berufsfreiheit zur Folge. Dies gilt jedenfalls dann, wenn der Arbeitnehmer durch den Bezug einer gesetzlichen Altersrente wegen Vollendung des 65. Lebensjahres wirtschaftlich abgesichert ist (ständige Rechtsprechung, vgl. etwa BAG 20. November 1987 - 2 AZR 284/86 - BAGE 57, 30 = AP BGB § 620 Altersgrenze Nr. 2 = EzA BGB § 620 Altersgrenze Nr. 1; 11. Juni 1997 - 7 AZR 186/96 - BAGE 86, 105 = AP SGB VI § 41 Nr. 7 = EzA BGB § 620 Altersgrenze Nr. 6, zu II3 c der Gründe m.w.N.).

25 Nachdem der Kläger bereits seit dem 1. Oktober 1966 beim Beklagten beschäftigt war, ist davon auszugehen, dass er durch eine gesetzliche Altersrente und die betriebliche Altersversorgung des Beklagten wirtschaftlich abgesichert ist. Gegenteiliges hat auch der Kläger nicht behauptet.

26 III.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO .

Dörner, Vizepräsident
Gräfl, Richterin
Pods, Richter
Berger, ehrenamtliche Richterin
Willms, ehrenamtlicher Richter

Verkündet am 6. August 2003

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist

nicht gestattet.