



Folgen eines Verstoßes gegen das Abfindungsverbot

Be LAG Köln vom 03.03.1997 - 3 Sa 56/96

Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 03.03.1997 (3 Sa 56/96)

Leitsatz

Die Rechtsfolgen eines Verstoßes gegen das Abfindungsverbot bestehen in der Nichtigkeit des Rechtsgeschäfts. Der Arbeitgeber kann gegenüber dem Betriebsrentenanspruch mit dem Anspruch auf Rückzahlung des Abfindungsbetrages aufrechnen, wenn dem Arbeitgeber das Abfindungsverbot unbekannt war. Die Beweislast trägt insofern der Arbeitnehmer

Tatbestand

Die Parteien streiten um Ansprüche der Klägerin aus betrieblicher Altersversorgung.

Der Ehemann der Klägerin war vom 16. 3. 1965 bis zum 31. 12. 1981 als leitender Angestellter bei der Beklagten beschäftigt. Mit dem Arbeitsvertrag war ein „Ruhegehaltsvertrag“ vom 16. 3. 1965 (Bl. 10 ff. d. A.) verbunden, den die Parteien mit „Ruhegehaltsvertrag“ vom 25. 6. 1994 (Bl. 12 ff. d. A.) änderten. In § 7 der Verträge war jeweils eine Witwenversorgung vorgesehen, die sich nach dem Vertrag vom 25. 6. 1974 auf 75 % des Ruhegehalts des Herrn T belaufen sollte.

Am 23. 5. 1981 schloss der Ehemann der Klägerin mit der Beklagten einen Aufhebungsvertrag zum 31. 12. 1981. Dort ist in Ziffer 4 bestimmt:

Der Ruhegehaltsvertrag vom 16. 3. 1965 wird zum 30. 6. 1981 aufgehoben. Als Abfindung erhält Herr T zum gleichen Zeitpunkt den Gegenwert von DM 10000,— (Zehntausend Deutsche Mark). Damit erlischt im gegenseitigen Einvernehmen der Anspruch aus der Pensionszusage. Frau T erklärt sich durch Unterschrift mit dieser Regelung unwiderruflich einverstanden.

Der Aufhebungsvertrag ist auch von der Klägerin unterschrieben.

Nachdem der Ehemann der Klägerin am 30. 9. 1994 sein 65. Lebensjahr vollendet hatte, verstarb er am 25. 7. 1995.

Die Parteien sind darüber einig, dass der Abfindungsvertrag gem. § 134 BGB nichtig ist, soweit der Ehemann der Klägerin und die Klägerin auf ihren Anspruch auf betriebliche Altersversorgung verzichteten, weil dieser Verzicht gegen das Abfindungsverbot des § 3 BetrAVG verstieß. Die Beklagte stellt demgemäß auch nicht in Abrede, dass der Klägerin als Alleinerbin ihres Ehemanns für die Zeit vom 1. 10. 1994 bis 31. 7. 1995 eine monatliche Betriebsrente von 525,88 DM (insgesamt 5258,88 DM), für die Zeit vom 1. 08. 1995 bis 31. 10. 1995 ein Betrag von 1577,64 DM (3 *SSX* 525,88 DM) und für die Zeit ab 1. 11. 1995 eine monatliche Witwenrente von 394,41 DM zustehen. Gegenüber dem bis zum 31. 10. 1995 fällig gewordenen Anspruch im Betrag von 6836,44 DM und wegen des danach fällig gewordenen Anspruchs der Klägerin auf die Witwenrente von 394,41 DM hat die Beklagte die Aufrechnung mit einem Anspruch erklärt, den sie daraus herleitet, dass die Klägerin als Alleinerbin ihres Mannes um den Abfindungsbetrag von 10000,— DM ungerechtfertigt bereichert sei.

Die Klägerin hat vor dem Arbeitsgericht geltend gemacht, dass ein eventueller Erstattungsanspruch der Beklagten aufgrund



von § 817 S. 2 BGB ausgeschlossen sei, und für die Zeit von Oktober 1994 bis Juli 1995 Zahlung der Betriebsrente, die ihrem Ehemann zustand, gefordert.

Sie hat behauptet, sie habe bei Abschluss des Abfindungsvertrages nicht gewusst, dass die Vereinbarung gegen ein gesetzliches Verbot verstieß.

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Urteil vom 29. 11. 1995 abgewiesen. Es hat die Auffassung vertreten, § 817 BGB greife nur ein, wenn auch die Erfüllungshandlung selbst, hier also die Hergabe des Betrages von 10000,— DM, gegen ein gesetzliches Verbot verstoßen habe. Das aber treffe, wie das Arbeitsgericht im Einzelnen darlegt, nicht zu.

Gegen dieses Urteil wendet die Klägerin sich mit ihrer Berufung.

Sie hält an ihrer Auffassung fest, dass die Beklagte keinen Erstattungsanspruch gem. § 812 Abs. 1 S. 1 BGB gegenüber der Klägerin habe. Ein solcher Anspruch sei gem. § 817 S. 2 BGB ausgeschlossen. Insbesondere treffe es nicht zu, dass die Sonderregelung des § 817 S. 2 BGB nur eingreife, wenn auch die Erfüllungshandlung gegen ein gesetzliches Verbot verstoße. Der Beklagten sei das Abfindungsverbot des § 3 BetrAVG bei Abschluss des Aufhebungsvertrages bekannt gewesen. Dafür spreche, dass das betriebliche Versorgungssystem bei der Beklagten schon bald nach dem Kriege „groß geschrieben“ worden sei. Die Geschäftsführer seien mit der Materie der betrieblichen Altersversorgung vertraut gewesen. Es sei anzunehmen, dass die Beklagte sich seinerzeit habe arbeitsrechtlich beraten lassen.

Sie behauptet, ihr sei bei Abschluss des Aufhebungsvertrages das Abfindungsverbot des § 3 BetrAVG unbekannt gewesen. Der frühere Geschäftsführer B habe eine technische Ausbildung und sei graduerter Ingenieur. Kenntnisse in Rechtsangelegenheiten habe er in Anbetracht seiner Ausbildung nur in Grundzügen gehabt; das Abfindungsverbot habe er nicht gekannt. Auch der Personalleiter O habe seinerzeit keine Kenntnis davon gehabt, dass das BetrAVG die Abfindung unverfallbarer Anwartschaften verbietet. Der Geschäftsführer F sei Diplom-Kaufmann; auch er sei bis zum Abschluss des Aufhebungsvertrages lediglich am Rande mit Rechtsangelegenheiten der Beklagten befasst gewesen. In Anbetracht seines Ausbildungsganges und seiner Tätigkeit bei der Beklagten habe auch er keine substantiierten juristischen Kenntnisse gehabt; erst recht sei ihm das Abfindungsverbot des § 3 BetrAVG unbekannt gewesen.

Das Berufungsgericht hat gemäß Beweisbeschluss vom 5. 11. 1996 Beweis erhoben durch Vernehmung der Zeugen B, F und O. Wegen des Ergebnisses der Beweisaufnahme wird auf die Sitzungsniederschrift desselben Tages Bezug genommen.

Aus den Gründen:

Die Berufung ist unbegründet.

Die Vereinbarung, mit der der Ehemann der Klägerin, die Klägerin selbst und die Beklagte die Ruhegehaltsvereinbarung vom 13. 6. 1965 aufhoben und mit der die Beklagte sich verpflichtete, dem Ehemann der Klägerin als Gegenleistung eine Abfindung von 10000,— DM zu zahlen, war gem. § 134 BGB nichtig, weil sie gegen § 3 BetrAVG verstieß. Die Rechtsfolgen des Verstoßes gegen das Abfindungsverbot des § 3 BetrAVG bestehen in der Nichtigkeit des Rechtsgeschäfts (Griebeling, Betriebliche Altersversorgung, 1996, Rz. 690; Ahrend/Förster, Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, 6. Aufl. 1996, Anm. 6 zu § 3).

War die Vereinbarung, aufgrund derer die Beklagte 10000,— DM an den Ehemann der Klägerin zahlte, nichtig, so erfolgte die Leistung ohne Rechtsgrund. Deshalb sind die tatbestandlichen Voraussetzungen eines Erstattungsanspruchs der Beklagten aus §§ 812, 817 BGB erfüllt. § 817 S. 1 BGB stellt einen Sonderfall des gleichzeitig gegebenen allgemeinen Berei-



cherungsanspruchs aus § 812 Abs. 1 BGB dar (Palandt/Thomas, Bürgerliches Gesetzbuch, 55. Aufl. 1996, Anm. 1 zu § 817).

Der Bereicherungsanspruch der Beklagten, dessen Schuldnerin die Klägerin in ihrer Eigenschaft als Alleinerbin ist, entfällt nicht deshalb, weil der Beklagten bei Abschluss der Vereinbarung über die Abfindung der Ansprüche aus betrieblicher Altersversorgung ebenfalls ein Verstoß gegen das gesetzliche Verbot des § 3 BetrAVG zur Last fällt. Wenn entgegen § 3 BetrAVG eine Abfindung erfolgt, ist es fraglich, ob der Arbeitnehmer dennoch Zahlung der Betriebsrente verlangen kann, ohne dass er sich von dem Arbeitgeber auf die früher erhaltene Abfindung verweisen lassen muss. Es kommt in Betracht, dass eine Erstattungsforderung des Arbeitgebers, mit der er gegenüber dem Betriebsrentenanspruch des Arbeitnehmers aufrechnen könnte, wegen § 817 S. 2 BGB nicht gegeben ist (vgl. Schoden, Betriebliche Altersversorgung, 3. Aufl. 1994, Anm. 7 zu § 3). Es scheint möglich, dass der Arbeitgeber trotz der verbotswidrig bereits gezahlten Abfindung bei Eintritt des Versorgungsfalles die volle Leistung erbringen muss, ohne mit dem auf Erstattung der Abfindung gerichteten Bereicherungsanspruch aufrechnen zu können (Heubeck/Höhne/Paulsdorff/Rau/Weinert, Kommentar zum Betriebsrentengesetz, 2. Aufl. 1981, Anm. 34 zu § 3).

Zwar hat das Arbeitsgericht die Auffassung vertreten, § 817 BGB greife nur ein, wenn auch die Erfüllungshandlung als solche, im Streitfall also die Hergabe der 10000,— DM und die Annahme dieses Betrages durch den Ehemann der Klägerin, gegen ein gesetzliches Verbot verstoßen hätten, was nicht der Fall sei. Diese Auffassung teilt die Berufungskammer indessen nicht. Vielmehr sind im Rahmen des § 817 BGB unterschiedliche Fallgestaltungen zu unterscheiden: So kommt es in Betracht, dass — wie hier — das Grundgeschäft, d. h. die Abrede über die Abfindung der Versorgungsansprüche gegen Zahlung eines Betrages — nichtig, das Erfüllungsgeschäft, d. h. die Übereignung des vereinbarten Betrages, hingegen wirksam ist. Vielfach ist nur das Kausalgeschäft wegen eines Verstoßes gegen §§ 134, 138 BGB nichtig, während sich wegen der abstrakten Natur des oftmals wertneutralen Erfüllungsgeschäfts die Nichtigkeit des Grundgeschäftes nicht auf das Erfüllungsgeschäft erstreckt (vgl. Palandt/Thomas, a.a.O., Rz. 8 zu § 817). Auch ein Fall, in dem wie hier das Kausalgeschäft nichtig, die Erfüllungshandlung aber wirksam ist, liegt im Anwendungsbereich des § 817 S. 1 (vgl. Palandt-Thomas, a.a.O.; Staudinger/Lorenz, 13. Aufl. 1994, Rz. 14 zu § 817). Fraglich kann deshalb, was das Arbeitsgericht richtig sieht, nur sein, ob die Erfüllung des unwirksamen Abfindungsvertrages als solche ebenfalls gegen ein gesetzliches Verbot verstößt. Dann allerdings wäre die Beklagte nicht lediglich auf eine Forderung aus ungerechtfertigter Bereicherung verwiesen, sondern hätte Vindikationsansprüche, denen § 817 Satz 2 BGB nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs (vgl. die Nachweise bei Staudinger/Lorenz, a.a.O.) nicht entgegengesetzt werden könnten. Eine solche Nichtigkeit des Erfüllungsgeschäfts ist jedoch im Streitfall nicht gegeben. Denn die Zahlung des vereinbarten Abfindungsbetrages als solche ist wertfrei. Nicht in ihr selbst liegt die vom Gesetz missbilligte Leistung, sondern im Verzicht des Arbeitnehmers auf die betriebliche Altersversorgung.

Der damit an sich gegebene Bereicherungsanspruch der Beklagten entfällt nicht nach § 817 S. 2 BGB. Nach dieser Vorschrift ist eine Rückforderung ausgeschlossen, wenn dem Leistenden gleichfalls ein Gesetzesverstoß zur Last fällt. Das trifft für die Beklagte zu, weil das Verbot des § 3 BetrAVG sich auch gegen den Arbeitgeber richtet. Beiden Arbeitsvertragsparteien ist die Abfindungsregelung untersagt.

§ 817 S. 2 BGB wird in Rechtsprechung und Literatur zu Recht dahin eingeengt, dass der Rückforderungsanspruch des Leistenden nur dann ausgeschlossen ist, wenn dem Leistenden das gesetzliche Verbot bekannt war. Denn die Existenz der verschiedensten, oft eher rechtstechnisch zu verstehenden Verbotsgesetze kann nicht ohne weiteres als bekannt vorausgesetzt werden; so kann denn auch nicht immer der Schluss von der Kenntnis der Umstände auf die Kenntnis der Gesetzeswidrigkeit gezogen werden. Deshalb muss gefordert werden, dass die Leistung in Kenntnis gerade des Verbotsgesetzes erfolgt (Lieb im Münchener Kommentar, 2. Aufl. 1996, Rz. 39 zu § 817 BGB; Staudinger/Lorenz, a.a.O., Rz. 22; BGH U. v. 29. 4. 1968, BGHZ 50, 90, 92). Die Berufungskammer musste davon ausgehen, dass der Beklagten bei Abschluss des Aufhebungsvertrages das Abfindungsverbot unbekannt war.



Derjenige, der wie die Klägerin nach §§ 812, 817 S. 1 BGB in Anspruch genommen wird, hat die Kenntnis des Leistenden von dem Gesetzesverstoß zu beweisen (RGRK-Heimann/Trosien, 12. Aufl. 1989, Anm. 33 zu § 817 mit Nachweisen der älteren Rechtsprechung; Palandt/Thomas, a.a.O., Rz. 26 zu § 817; Baumgärtel/Strieder, Handbuch der Beweislast im Privatrecht, 2. Aufl. 1991, Anm. 2 zu § 817 BGB). Zunächst allerdings war es Sache der Beklagten, substantiiert die Umstände darzulegen, aus denen sich ihre Unkenntnis ergibt. Denn es liegt auf der Hand, dass der Klägerin der Wissensstand der vertretungsberechtigten Mitarbeiter der Beklagten, d. h. der damaligen Geschäftsführer B und F, die für die Beklagte die Abfindungsvereinbarung schlossen, nicht bekannt sein kann. Der Bundesgerichtshof bejaht in analoger Anwendung des § 242 BGB eine erweiterte prozessuale Aufklärungspflicht mit der Begründung, dass sich die Darlegungslast der nicht beweis belasteten Partei aus dem Gebot der gerechten Entscheidungsfindung ergibt (vgl. Baumgärtel, Beweislastpraxis im Privatrecht, 1996, S. 199 mit umfangreichem Nachweis der Rechtsprechung). Auch das Bundesarbeitsgericht geht dann, wenn die Partei Vorgänge zu beweisen hat, die sich im subjektiven Bereich des Gegners abspielen, von einer abgestuften Darlegungslast aus, um eine Überforderung der die Darlegungslast tragenden Partei zu vermeiden.

Dieser Darlegungslast ist die Beklagte gerecht geworden. Sie hat Umstände mitgeteilt, aus denen sich ergibt, dass ihre vertretungsberechtigten Geschäftsführer, die an dem Abschluss des Aufhebungsvertrages mitwirkten, von dem gesetzlichen Verbot des § 3 BetrAVG keine Kenntnis hatten. Dazu zählt, dass der frühere Geschäftsführer B, wie sie unwidersprochen vorgetragen hat, eine technische Ausbildung hatte und graduerter Ingenieur war. Kenntnisse in Rechtsangelegenheiten habe er, wie die Beklagte ausgeführt hat, nur in Grundzügen gehabt, das Abfindungsverbot habe er nicht gekannt. Auch der Personalleiter O habe seinerzeit keine Kenntnis davon gehabt, dass das BetrAVG die Abfindung unverfallbarer Anwartschaften verbietet. Darüber hinaus ist es unstrittig geworden, dass Herr O erst seit dem 1. 4. 1981 als Personalleiter bei der Beklagten tätig und mit dem Aufhebungsvertrag des Herrn v T nicht befasst war. Zwar kommt es nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme in Betracht, dass die Geschäftsführer der Beklagten sich während der Verhandlungen mit dem Ehemann der Klägerin von dem Arbeitgeberverband beraten ließen. Wäre das der Fall gewesen, so müsste angenommen werden, dass die Geschäftsführer bei einer solchen Beratung auch auf das Abfindungsverbot des § 3 BetrAVG hingewiesen worden sind. Die Beklagte hat indessen Umstände dargelegt, die der Annahme entgegenstehen, dass die Beklagte von dem Arbeitgeberverband beraten worden ist. Die Beklagte hat dazu ausgeführt, die Mitarbeiter des Arbeitgeberverbandes fertigten über telefonische Beratungsgespräche mit Mitarbeitern oder Geschäftsführern von Mitgliedsunternehmen, welche nicht lediglich unbedeutende Fragestellungen zum Gegenstand hätten, Aktenvermerke. Wenn und soweit bei Verträgen, insbesondere bei Aufhebungsverträgen, Formulierungshilfe geleistet werde, werde die hierüber geführte Korrespondenz in der jeweiligen Firmenakte geheftet; der Inhalt von Telefongesprächen über solche Themen werde im Rahmen eines Aktenvermerks festgehalten. Für das Jahr 1981, in dem der Aufhebungsvertrag geschlossen wurde, fänden sich insgesamt zwei Besprechungsvermerke über Gespräche zwischen dem früheren Geschäftsführer der Beklagten, dem Zeugen F, und Vertretern des Arbeitgeberverbandes in der für die Beklagte geführten Akte. Weitere Besprechungsnotizen seien nicht vorhanden. Damit hat die Beklagte hinreichend dargelegt, dass eine Beratung durch den Arbeitgeberverband in der streitbefangenen Angelegenheit nicht stattfand.

Unter diesen Umständen bleibt es bei der oben wiedergegebenen Beweislastverteilung. Es war Sache der Klägerin, den Nachweis zu führen, dass die vertretungsberechtigten Mitarbeiter der Beklagten Kenntnis von dem Abfindungsverbot hatten, als der Aufhebungsvertrag mit dem Ehemann der Klägerin zustande kam. Die Klägerin hat dazu lediglich vorgetragen, das betriebliche Versorgungssystem sei bei der Beklagten schon bald nach dem Kriege „groß geschrieben“ worden. Das habe dazu geführt, dass später aufgrund der umfangreichen Versorgungszusagen erhebliche Belastungen auf die Beklagte zugekommen seien. Der damalige Betriebsratsvorsitzende, der Zeuge K, könne bezeugen, dass die Geschäftsführung mit der Materie der betrieblichen Altersversorgung vertraut gewesen sei. Das erlaubt aber nicht den Rückschluss, dass die Geschäftsführung der Beklagten über das Abfindungsverbot des § 3 BetrAVG, das seit dem 21. 12. 1974 gilt, unterrichtet waren. Dasselbe gilt für die Behauptung der Klägerin, die Beklagte habe mit dem Zeugen S einen Aufhebungsvertrag ge-



geschlossen, ohne die Versorgungsanwartschaft abzufinden. Wenn die Beklagte bei einem Aufhebungsvertrag die Abfindung des Anspruchs auf betriebliche Altersversorgung vereinbarte, bei einem anderen Aufhebungsvertrag nicht, so lässt das nicht erkennen, dass ihr die Regelung des § 3 BetrAVG bewusst war.

Die Behauptung der Klägerin, die Beklagte habe sich in den Verhandlungen mit dem Ehemann der Klägerin juristisch beraten lassen, ist durch die Beweisaufnahme nicht bestätigt worden. Der Zeuge B, auf den die Klägerin sich insofern berufen hat, hat erklärt, an der Erstellung des Aufhebungsvertrages habe er nicht mitgewirkt; er sei Geschäftsführer für den technischen Bereich gewesen; die Verhandlungen mit dem Ehemann der Klägerin müsse seinerzeit Herr F geführt haben. Auch wenn die Klägerin sich die Aussage des Zeugen F zu eigen macht, führt das nicht weiter. So hat der Zeuge bekundet, er meine bei Durchsicht des Vertrages, dass der Entwurf vom Arbeitgeberverband stamme; der Zeuge hielt es jedoch zugleich für möglich, dass er „so etwas wie Ziffer 4 des Vertrages“ formuliert haben oder den Text irgendwo abgeschrieben haben könne.

Hat die Klägerin den ihr obliegenden Beweis, dass die Beklagte von dem Abfindungsverbot Kenntnis hatte, als sie den Aufhebungsvertrag mit dem Ehemann der Klägerin schloss, nicht erbracht, so ist der Anspruch der Beklagten aus §§ 812, 817 S. 1 BGB, mit dem die Beklagte die Aufrechnung erklärt, nicht nach § 817 S. 2 BGB entfallen.

Diese Ausführungen wurden mit großer Sorgfalt zusammengestellt und stellen die Einschätzung der Bundes-Versorgungs-Werk BVW GmbH da. Aktuelle Erlasse, Gesetze sowie die einschlägige Rechtsprechung können jedoch dazu führen, dass Änderungen eintreten. Aus diesem Grunde kann für die Richtigkeit keine Haftung übernommen werden. Es wird empfohlen, im Zweifelsfall einschlägige Spezialisten zu Rate zu ziehen.

Weitere Urteile aus dem Arbeits-, Steuer- und Sozialrecht finden sie auf <http://www.bvw-gmbh.de/rechtliches/>
