

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

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt - Unverfallbarkeit,
 §§ 133, 157

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 3 AZR 1000/77

Urteil des BAG vom 14. Dezember 1978

LAG Baden-Württemberg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 1000/77

4 Sa 46/77 Baden-Württemberg

Verkündet am
14. Dezember 1978

Im Namen des Volkes!

gez. Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 14. Dezember 1978 durch den Vizepräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Schnabel und Hartmann für Recht erkannt:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 30. August 1977 - 4 Sa 46/77 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 3. Mai 1977 - 1 Ca 47/77 - abgeändert.
Es wird festgestellt, daß die Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger bzw. dessen Angehörigen nach der Ruhegeldordnung für die Mitarbeiter der Beklagten vom Jahre 1972 bei Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen gemäß §§ 7 - 10 der Ruhegeldordnung Rente zu bezahlen, die entsprechend der Betriebszugehörigkeit des Klägers von 13 1/2 Jahren zeitanteilig zu kürzen ist.
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 war in der Zeit vom 1. April 1961 bis 30. September 1974 als Bauleiter und Oberbauleiter bei der Beklagten beschäftigt. Diese setzte mit Wirkung vom 1. Januar 1972 eine Ruhegeldordnung in Kraft, wonach alle Mitarbeiter, die bei Beginn des Arbeitsverhältnisses das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet hatten und eine zehnjährige Wartezeit erfüllen (gerechnet nach Vollendung des 25. Lebensjahres), Alters-, Invaliditäts-, Witwen- und Waisenrenten erhalten sollen. Die Höhe der Versorgungsleistungen richtet sich nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit und dem Tarifgehalt am 1. Januar 1972. Die Altersrente ist in § 7 wie folgt geregelt:

- 3 -



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



"§ 7 Altersrente

Die Altersrente wird nach Vollendung des 65. Lebensjahres gezahlt, wenn das Dienstverhältnis bis dahin ununterbrochen und uneingeschränkt bestanden hat. Ist einer versorgungsberechtigten Mitarbeiterin von der Angestelltenversicherung vor Vollendung des 65. Lebensjahres ein Altersruhegeld bewilligt worden, so wird die Altersrente in Höhe der bis zur Zurrufsetzung erreichten Rente bezahlt. Ist ein Mitarbeiter über das 65. Lebensjahr weiterhin bei der GSG voll beruflich tätig, so verschiebt sich die Zahlung der Altersrente bis zu seinem Ausscheiden."

Es folgen Vorschriften, die die Invaliditäts-, Witwen- und Waisenrenten betreffen. § 12 RO enthält eine Reihe von Widerrufsvorbehalten. In § 14 RO ist folgendes geregelt:

"§ 14 Vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses

Scheidet der versorgungsberechtigte Mitarbeiter aus Gründen, die er selbst zu vertreten hat, vor Vollendung des 65. Lebensjahres - weibliche Mitarbeiter vor Vollendung des 60. Lebensjahres (§ 7) - aus den Diensten der GSG aus, so erlöschen alle Ansprüche aus dieser Ruhegeldordnung."

Im Jahre 1974 wurde die Beklagte von den Folgen der Rezession im Baugewerbe stark betroffen. Sie erlitt hohe Verluste und mußte ihren Personalbestand erheblich einschränken. Mit Schreiben vom 26. März 1974 versetzte sie den Kläger aus seinem bisherigen Tätigkeitsbereich als Oberbauleiter zur Bereichsleitung in die Zweigstelle Stuttgart, wo für ihn die Stelle eines Bauleiters durch Kündigung freigemacht worden war. Auch dort waren jedoch nur noch wenige Bauvorhaben abzuwickeln. Mit Schreiben vom 12. August 1974 kündigte der Kläger das Arbeitsverhältnis fristgerecht zum 30. September 1974, wobei er ausdrücklich hervorhob, daß dies "kein freiwilliger Entschluß" sei, sondern die Reaktion auf einen Bericht der Geschäftsleitung über die Situation der technischen Mitarbeiter. Die Beklagte antwortete mit Schreiben vom 21. August 1974, sie habe Verständnis für den Entschluß des Klägers; die Zeiten in der Wohnungswirtschaft seien "nicht

- 4 -

rosig" und man könne sich nur freuen, wenn ein Mitarbeiter einen gesicherten Arbeitsplatz finde. In der Folge ergaben sich Meinungsverschiedenheiten darüber, ob die Versorgungsanwartschaft des Klägers mit dessen Ausscheiden bei der Beklagten verfallen ist oder nicht.

Der Kläger hat geltend gemacht, nachdem er der Beklagten 13 1/2 Jahre gedient habe, könne er im Versorgungsfall eine seiner Dienstzeit entsprechende Rente verlangen. Seine Anwartschaft sei nicht erloschen, wie sich aus § 14 RO ergebe. Ein Verfall der Ansprüche aus der Ruhegeldordnung sei nur vorgesehen, wenn der Versorgungsberechtigte aus Gründen ausscheide, die er selbst zu vertreten habe. Diese Voraussetzung sei in seinem Falle nicht gegeben, weil er seinen Arbeitsplatz nur unter dem Druck der Verhältnisse und auf Anregung der Beklagten aufgegeben habe. Schon bei der Formulierung der Verfallklausel im Jahre 1971 sei man darin einig gewesen, daß die Versorgungsrechte mitgenommen werden können, wenn das Arbeitsverhältnis aus betrieblichen Gründen endet. Das Gegenteil ergebe sich auch nicht aus § 7 RO; diese Vorschrift enthalte keine Regelung der Verfallbarkeit. Im übrigen habe sich die Beklagte in der vorprozessualen Korrespondenz nicht auf die vorzeitige Vertragsbeendigung berufen, sondern nur darauf, daß der Kläger das Arbeitsverhältnis selbst gekündigt habe.

Darüber hinaus ergebe sich ein Versorgungsanspruch aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz. Die Beklagte habe anderen Mitarbeitern, die ebenfalls ihren Arbeitsplatz in den Jahren 1974 und 1975 verloren, die Versorgungsanwartschaft aufrechterhalten. Deshalb dürfe sie ihn nicht schlechter behandeln.

Der Kläger hat beantragt,

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet sei, an den Kläger bzw. dessen Angehörige nach der Ruhegeldordnung für die Mitarbeiter der Beklagten aus dem Jahre 1972 bei Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen gemäß §§ 7 - 10 der Ruhegeldordnung Rente zu bezahlen.

- 5 -



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



Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, die Versorgungsanwartschaft des Klägers sei erloschen, weil der Kläger nicht bis zum Eintritt des Versorgungsfalles in ihren Diensten geblieben sei. § 7 RO enthalte eine Verfallklausel für jeden Fall der vorzeitigen Vertragsbeendigung. Demgegenüber habe § 14 RO lediglich klarstellende Funktion und betreffe praktisch nur Sonderfälle, wie z. B. den, daß ein Arbeitnehmer, der Berufsunfähigkeitsrente bezieht, dennoch in den Diensten der Beklagten bleibe, oder auch den, daß ein Arbeitnehmer wegen selbstverschuldeter Invalidität ausscheiden müsse. Soweit sich der Kläger auf den Gleichbehandlungsgrundsatz berufe, sei keiner der von ihm angeführten Fälle vergleichbar. Es handele sich um Mitarbeiter, die nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts oder dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung unverfallbare Anwartschaften erworben hätten.

Der Kläger ist in beiden Vorinstanzen unterlegen. Mit der Revision verfolgt er sein Feststellungsbegehren weiter, während die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Der Kläger hat durch seine Tätigkeit für die Beklagte eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft erworben.

1. Das Landesarbeitsgericht geht allerdings zutreffend davon aus, daß keine zwingenden Rechtsgrundsätze zugunsten des Klägers eingreifen. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat bereits am 30. September 1974 geendet. Das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung trat jedoch erst am 22. Dezember 1974 in Kraft. Seine Grundsätze zur Unverfallbarkeit gelten nach § 26 BetrAVG nur für solche Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten des Gesetzes noch nicht beendet waren.



Auch auf die Rechtsprechung des Senats zur Unverfallbarkeit kann sich der Kläger nicht berufen. Der Senat hat den Bestandsschutz für Versorgungsanwartschaften von einer 20-jährigen Betriebszugehörigkeit abhängig gemacht (BAG 24, 177 = AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt). Mit Rücksicht auf das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung sah er sich nicht in der Lage, seine Rechtsprechung auch auf kürzere Arbeitsverhältnisse auszudehnen (BAG 25, 398 = AP Nr. 3 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Unterstützungskassen; BAG AP Nr. 4 und 9 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Unverfallbarkeit).

Schließlich bietet auch der Gleichbehandlungsgrundsatz dem Kläger keine Hilfe. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat der Kläger nicht dargetan, daß die Beklagte die Versorgungsanwartschaften vergleichbarer Arbeitnehmer aufrechterhalten hat. Die von ihm benannten Kollegen verfügten entweder über eine mehr als 20-jährige Betriebszugehörigkeit oder bezogen vorgezogenes Altersruhegeld. Sie waren deshalb mit dem Kläger nicht vergleichbar.

2. Dennoch ist der Anspruch des Klägers begründet. Die Unverfallbarkeit seiner Versorgungsanwartschaft ergibt sich aus der Ruhegeldordnung der Beklagten vom 1. Januar 1972.

In § 14 RO ist der Fall der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausdrücklich geregelt. Die Vorschrift bestimmt, daß Ansprüche aus der Ruhegeldordnung u.U. erlöschen sollen, wenn der Arbeitnehmer vor Erreichen der Altersgrenze ausscheidet. Die Verfallbarkeit wird jedoch an eine besondere Voraussetzung geknüpft. Sie soll eintreten, wenn der versorgungsberechtigte Mitarbeiter aus Gründen ausscheidet, die er selbst zu vertreten hat. Das kann nur bedeuten, daß die Versorgungsanwartschaft erhalten bleibt, wenn ein Mitarbeiter gegen seinen Willen vorzeitig ausscheiden muß.

Eingeschränkte Verfallklauseln dieser Art sind in der Betriebspraxis nicht ungewöhnlich (vgl. z. B. AP Nr. 3 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Lebensversicherung). Sie beruhen auf



der Überlegung, daß für die Bewertung der Betriebstreue eines Arbeitnehmers nicht nur die Dauer der Betriebszugehörigkeit maßgebend ist, sondern auch die Gründe der Vertragsbeendigung berücksichtigt werden können. Wer durch nicht zu vertretende Umstände daran gehindert wird, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, soll dadurch keine versorgungsrechtlichen Nachteile erleiden.

Das Landesarbeitsgericht meint demgegenüber, § 14 RO regele nur, wann Versorgungsanwartschaften verfallen, erlaube jedoch keinen Umkehrschluß, wann sie aufrechterhalten bleiben. Dieser Überlegung ist nicht zu folgen; sie kann nicht erklären welchen Sinn es haben könnte, den Verfall von Versorgungsanwartschaften an bestimmte Voraussetzungen zu knüpfen, wenn in Wahrheit bei jeder vorzeitigen Vertragsbeendigung dennoch alle Rechte erlöschen sollen.

3.a) Der Beklagten und dem Landesarbeitsgericht ist zuzugeben daß § 14 RO im Widerspruch zu § 7 Satz 1 RO zu stehen scheint. § 7 RO regelt die Voraussetzungen der Altersrente. Seine drei Sätze betreffen die drei denkbaren Versorgungsfälle (65. Lebensjahr, vorgezogenes Altersruhegeld, Überschreitung der Altersgrenze). Dabei enthält die Regelung der normalen Altersgrenze den einschränkenden Zusatz: "...wenn das Dienstverhältnis bis dahin ununterbrochen und uneingeschränkt bestanden hat". Diesen Nebensatz könnte man - bei isolierter Betrachtung - als Verfallklausel auslegen, die wegen ihrer Unbeschränktheit weit über § 14 RO hinausginge.

Die einzelnen Bestimmungen der Ruhegeldordnung müssen jedoch in ihrem systematischen Zusammenhang gesehen werden. § 14 RO ist - wie schon die Überschrift zum Ausdruck bringt - die Sondervorschrift, die alle Fälle vorzeitiger Vertragsbeendigung abschließend regelt. Sie betrifft nicht nur die Altersrente, sondern auch die Invaliditäts-, Witwen- und Waisenrente. Hingegen findet sich der von der Beklagten herangezogene Nebensatz in einer Vorschrift, die sich allein auf die Altersrente bezieht und nur den besonderen Versorgungsfall der Altersgrenze betrifft. Eine Verfallklausel erschiene

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



hier systemwidrig. Da die Verfallbarkeit an anderer Stelle umfassend geregelt wird, geht es offensichtlich im Rahmen des § 7 RO nur um einen "Merkposten". Es soll der Irrtum ausgeschlossen werden, daß das weitere Schicksal des Arbeitsverhältnisses unerheblich sei.

b) Die Beklagte und das Landesarbeitsgericht wollen gerade umgekehrt in § 7 RO die abschließende Verfallbarkeitsregelung sehen, während § 14 RO nur Sonderprobleme betreffe, die im vorliegenden Fall keine Rolle spielen. Dieser Versuch, den Anwendungsbereich des § 14 RO auf fernliegende Grenzfälle zu beschränken, ist nicht überzeugend.

So meint die Beklagte, § 14 RO betreffe Arbeitnehmer, die bereits Berufsunfähigkeitsrente beziehen, gleichwohl aber bei der Beklagten tätig bleiben und schließlich selbst kündigen. Aber nach § 8 Ziff. 2 RO wird Berufsunfähigkeitsrente nur gezahlt, wenn der Arbeitnehmer zum Ausscheiden aus den Diensten der Beklagten genötigt ist. Deshalb kann ein Rentenanspruch ohnehin nicht entstehen, wenn der berufsunfähige Arbeitnehmer weiter arbeitet. Im übrigen ist § 14 RO kein Anhaltspunkt dafür zu entnehmen, daß der von der Beklagten konstruierte Grenzfall geregelt werden sollte.

In der mündlichen Revisionsverhandlung hat die Beklagte ihren Vortrag modifiziert. Danach soll § 14 RO den Fall betreffen, daß ein Arbeitnehmer durch eigenes Verschulden berufs- oder erwerbsunfähig wird. Bei einem solchen Sachverhalt wolle die Beklagte keine Betriebsrente zahlen. § 14 RO betrifft jedoch nur die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Dieser Fall liegt nicht vor, wenn ein Arbeitnehmer wegen seiner Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit ausscheidet, also den Versorgungsfall in den Diensten der Beklagten erreicht hat. Wenn die Beklagte bei selbst verschuldeter Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit keine Rente zahlen wollte, hätte sie das in § 8 RO zum Ausdruck gebracht, wo die besonderen Voraussetzungen dieser Rentenform geregelt sind.



Ebenso kann die Ansicht der Beklagten nicht richtig sein daß § 14 RO eine klarstellende Ergänzung zu § 12 Buchst. d RO darstelle. In § 12 Buchst. d RO wird der Widerruf wegen grober Treupflichtverletzungen vorbehalten. In § 14 RO ist jedoch weder von einem Widerruf noch von Pflichtverletzungen die Rede. Im übrigen bleibt die Beklagte eine Erklärung schuldig, warum die gewünschte Klarstellung nicht im Zusammenhang mit der klärungsbedürftigen Vorschrift getroffen wurde.

Schließlich ist auch die Erklärung der Beklagten und des Landesarbeitsgerichts nicht überzeugend, § 14 RO habe die bereits absehbare Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Unverfallbarkeit berücksichtigen wollen; man habe eine Vorschrift für den Fall geschaffen, daß sich die Verfallbarkeitsregelung des § 7 RO als unzulässig erweisen sollte. Ein solches Vorgehen wäre ebenso sinnlos wie untauglich. Für eine Hilfsregelung bestand gar kein Bedürfnis, weil ohnehin nicht zu befürchten stand, daß die Ruhegeldordnung insgesamt unwirksam sein werde; niemand konnte daran zweifeln, daß Verfallklauseln im Rahmen des Zulässigen aufrechterhalten werden würden. Aber selbst wenn die Beklagte die Rechtslage anders beurteilt hätte, wäre der Versuch einer vorbeugenden Ersatzregelung von vornherein zum Scheitern verurteilt gewesen. Auch § 14 RO muß sich an den Rechtsgrundsätzen der Unverfallbarkeit messen lassen und ist keineswegs in vollem Umfange wirksam, soweit er die Dauer der Betriebszugehörigkeit außer Betracht läßt.

c) Der Senat verkennt nicht, daß der teilweise Widerspruch der §§ 7 und 14 RO den unbefangenen Leser verwirren muß. Hier gilt aber der Grundsatz, daß Unklarheiten zu Lasten des Arbeitgebers gehen, der die Ruhegeldordnung verfaßt hat (AP Nr. 160 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu II der Gründe]). Der Arbeitgeber muß auf die Abfassung von Versorgungszusagen große Sorgfalt verwenden und unter Umständen hinnehmen, daß er an einer für ihn ungünstigen Auslegung festgehalten wird, wenn er durch mißverständliche Erklärungen falsche Hoffnungen erweckt hat.

Im vorliegenden Fall hat die Beklagte durch die Überschrift und durch die Fassung des § 14 RO den Eindruck ver-



mittelt, daß in dieser Vorschrift die Verfallbarkeit von Versorgungsanwartschaften abschließend geregelt werde. Auf einschränkende Nebensätze in Vorschriften, die ganz andere Fragen betreffen, mußten die Arbeitnehmer der Beklagten nicht achten. Deshalb darf sich die Beklagte auf solche Einschränkungen insoweit nicht berufen, als sie mit § 14 RO nicht vereinbar sind.

4. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Parteien erfüllt nicht die Voraussetzungen, von denen nach § 14 RO der Verfall von Versorgungsanwartschaften abhängen soll.

a) Nach § 14 RO verfallen Versorgungsanwartschaften nur dann, wenn der Arbeitnehmer die Gründe seines Ausscheidens zu vertreten hat. Dazu meint die Beklagte, eine eigene fristgerechte Kündigung müsse ein Arbeitnehmer immer selbst vertreten. Diese Auslegung ist jedoch nicht richtig (AP Nr. 3 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Lebensversicherung [unter 2 der Gründe]). Wenn in einer Versorgungszusage auf die Gründe der Vertragsbeendigung abgestellt wird, so ist dabei im Zweifel nicht an die rechtsgeschäftliche Form der Vertragsbeendigung gedacht; vielmehr soll der Anlaß maßgebend sein, der zum Ausscheiden des Arbeitnehmers geführt hat (vgl. auch Kreutz, in Anm. aaO unter 2 vor a; BAG 18, 324 [328 f.] = AP Nr. 111 zu § 242 BGB Ruhegehalt [unter 2 b der Gründe]).

b) Der Kläger hat sein vorzeitiges Ausscheiden nicht selbst veranlaßt. Er mußte sich um einen anderen Arbeitsplatz bemühen, weil sich die Beklagte in erheblichen wirtschaftlichen Schwierigkeiten befand und keine sichere Beschäftigungsmöglichkeit bieten konnte. Schon vor seiner Kündigung ist der Kläger auf einen geringerwertigen Arbeitsplatz versetzt worden. Auch in seinem neuen Aufgabengebiet waren nur noch wenige Bauvorhaben zu betreuen. In dieser Lage und im Alter von 54 Jahren mußte der Kläger jede sich bietende Möglichkeit eines Arbeitsplatzwechsels nutzen. Er hat diese Erwägung auch in seinem Kündigungsschreiben klar zum Ausdruck gebracht und be-



tont, daß er keinen freiwilligen Entschluß gefaßt habe. In ihrem Antwortschreiben hat die Beklagte die Entscheidung des Klägers ausdrücklich begrüßt und dessen Beurteilung der Zukunftsaussichten bestätigt. Bei dieser Sachlage kann sie ihm die erdiente Versorgungsanwartschaft nicht vorenthalten.

5. Die vom Kläger begehrte Feststellung bedarf allerdings einer Klarstellung. Der Klageantrag bringt nicht deutlich zum Ausdruck, daß der Kläger bei Erreichen des Versorgungsfalles nur eine zeitanteilig gekürzte Rente beanspruchen kann. Insoweit hat jedoch nie Streit bestanden, so daß der Senat die erforderliche Klarstellung selbst vornehmen konnte, ohne die Sache an die Vorinstanz zurückverweisen zu müssen.

gez.: Dr. Stumpf Dr. Thomas Dr. Dieterich

Schnabel Hartmann

