

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

Gesetz: BetrAVG § 1 Abs. 1 Satz 1, § 17 Abs. 3 Satz 3;
BGB § 242 Ruhegehalt - Unverfallbarkeit,
§§ 133, 157

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 3 AZR 1051/77

Urteil des BAG vom 16. Juni 1978

LAG Niedersachsen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 1051/77

8 Sa 45/77 Niedersachsen

Verkündet am
16. Juni 1978

gez. Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11. Mai 1978 durch den Vizepräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Paetsch und Kynast für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 19. Oktober 1977 - 8 Sa 45/77 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



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



Tatbestand:

Der im Jahre 1930 geborene Kläger war in der Zeit vom März 1957 bis Februar 1961 bei der V , einer Tochtergesellschaft der Beklagten, beschäftigt. Am 1. Oktober 1966 trat er als Bezirksleiter (Verkauf) in die Dienste der Beklagten. In dem Anstellungsvertrag vom 27. Juni/ 5. Juli 1966 war vereinbart, daß für die betriebliche Altersversorgung die Versorgungsrichtlinien der Beklagten vom 18. Dezember 1963 gelten sollten. Diese Versorgungsrichtlinien enthielten folgende hier interessierende Bestimmungen:

"§ 1

Versorgungsberechtigung

Versorgungsberechtigt sind alle männlichen und weiblichen Werksangehörigen - WA (Arbeiter und Angestellte), die mindestens vier Jahre dem V angehören (Wartezeit), wenn sie vor Vollendung ihres 52. Lebensjahres (Männer) bzw. 47. Lebensjahres (Frauen) beim V eingetreten sind.

.....

§ 4

Anrechnungsfähige Jahre des Arbeitsverhältnisses

- (1) Als anrechnungsfähige Zeit des Arbeitsverhältnisses gilt die Zeit, die der WA nach Ablauf der vierjährigen Wartezeit (§ 1) beim V in Arbeit stand.
- (4) Kündigt ein WA sein Arbeitsverhältnis beim V auf einen Zeitpunkt vor Erreichung der Altersgrenze (65. bzw. 60. Lebensjahr), oder erfolgt eine werksseitige Kündigung, zu der der WA durch sein Verhalten Anlaß gegeben hat, so verliert der WA damit alle seine Ansprüche aufgrund dieser Richtlinien. In anderen Fällen einer werksseitigen Kündigung ruhen die bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses beim V nach diesen Richtlinien bereits erworbenen Anwartschaften auf V -Rentengewährung bis zum Eintritt des Rentenfalles; bei späterer Wiedereinstellung eines solchen WA beim V leben sie ohne erneute Wartezeit (§ 1) wieder auf."

Aufgrund einer Anfrage vom 28. August 1968 teilte die Beklagte dem Kläger mit Schreiben vom 29. Januar 1969 mit, daß sie dessen frühere Tätigkeit bei der V auf die Werkszugehörigkeit anrechne und den Tag

seines Eintritts auf den 1. Oktober 1962 festgesetzt habe. Am 13. September 1969 schlossen die Parteien einen neuen Dienstvertrag. Dessen Ziff. 1 (Tätigkeit) lautete wie folgt:

"Sie sind am 1. 10. 1962 in unsere Dienste getreten und werden als Bezirksleiter (Verkauf) im Vertrieb Inland beschäftigt. Ihr Aufgabengebiet, Ihre Befugnisse und Ihre Verantwortlichkeit bestimmen sich nach den vom Vorstand getroffenen Organisationsregelungen.

Wir behalten uns vor, Ihnen innerhalb unseres Unternehmens (V AG und Beteiligungsgesellschaften) eine andere Ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende Tätigkeit zu übertragen."

Am 24. November 1975 vereinbarten die Parteien, das Arbeitsverhältnis am 31. Dezember 1975 zu beenden. Anlaß hierfür waren Veränderungen in der Vertriebsorganisation der Beklagten, durch die die Funktion des Klägers als Bezirksleiter entfiel. Die am 24. November 1975 getroffene Absprache bestätigte die Beklagte mit einem Schreiben vom 25. November 1975 wie folgt:

"Wegen der Veränderungen in der Vertriebsorganisation des Inlandes entfällt Ihre Funktion als Bezirksleiter. Zur Vermeidung gerichtlicher Auseinandersetzungen schließen wir mit Ihnen folgenden Vergleich:

1. Sie scheiden zum 31. 12. 75 aus der V aus.
2. Sie erhalten eine steuerfreie Abfindung von DM 22.000,--.
3. Das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung ist dafür maßgebend, ob Sie mit einem unverfallenen Versorgungsanspruch ausgeschieden sind.

Mit dieser Vereinbarung sind alle Ihre sich aus dem Dienstverhältnis mit der V ergebenden Ansprüche abgegolten."

Der Kläger hatte zuvor aufgrund des Gesprächs vom 24. November 1975 eine Aktennotiz gefertigt, die er der Beklagten am gleichen Tage zuleitete. Darin hatte der Kläger folgendes niedergelegt:



"Wie am 24. November 1975 persönlich mit Ihrem Herrn R besprochen, mache ich von dem angebotenen Dienstaufhebungsvertrag Gebrauch. Das Angebot beinhaltet:

1. eine Abfindung von 22.000,-- DM steuerfrei
2. findet das Gesetz der betrieblichen Altersversorgung Anwendung

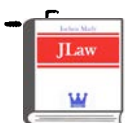
Meine Werkszugehörigkeit beträgt bei meinem Ausscheiden per 31. 12. 1975 13 Jahre und 3 Monate."

Auf die im April 1976 geäußerte Bitte des Klägers, ihn über die Höhe seiner Anwartschaft zu unterrichten, teilte die Beklagte mit Schreiben vom 5. Mai und 28. Mai 1976 mit, ihm stehe ein Anspruch auf betriebliche Altersrente nicht zu, weil die Voraussetzungen für die Unverfallbarkeit nach dem Betriebsrentengesetz nicht gegeben seien.

Mit der vorliegenden Klage hat der Kläger die Feststellung begehrt, daß ihm die Beklagte Altersversorgung zu gewähren habe. Er hat geltend gemacht, er habe sich mit der Beklagten nicht nur über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses und die Zahlung einer Abfindung, sondern auch darüber geeinigt, daß die Beklagte ihm Altersversorgung gemäß Vertrag und den Vorschriften des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung zu gewähren habe. Nach § 1 BetrAVG sei seine Anwartschaft auf Versorgungsleistungen nicht verfallen, weil er beim Ausscheiden am 31. Dezember 1975 dem Betrieb 13 Jahre und 3 Monate angehört habe; die Versorgungszusage habe mehr als drei Jahre bestanden. Die Beklagte habe seine Tätigkeit bei ihrer Tochtergesellschaft als Zeit der Betriebszugehörigkeit angerechnet. Dies gelte nicht nur für die Höhe der Versorgung, sondern auch für die Aufrechterhaltung der Versorgungsanwartschaft. Die Beklagte habe bis zu ihrem Schreiben vom Mai 1976 nicht zu erkennen gegeben, daß etwas anderes gelten sollte.

Der Kläger hat beantragt,

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger Altersversorgung nach Ziffer VI des Dienstvertrages vom 13. September 1969 in Verbindung mit den Versorgungsrichtlinien der Beklagten zu gewähren, wobei für die Berechnung der Versorgung als Einstelldatum der 1. 10. 1962 gilt.



- 5 -

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat geltend gemacht, vertragliche Ansprüche stünden dem Kläger nicht zu, weil mit der am 24. November 1975 getroffenen Vereinbarung alle Ansprüche aus dem Dienstverhältnis abgegolten sein sollten. Der Kläger könne die Unverfallbarkeit auch nicht auf § 1 BetrAVG stützen. Die Versorgungszusage, die 1966 erteilt wurde, habe bis zum Ausscheiden des Klägers nicht zehn Jahre bestanden. Der Kläger könne auch keine Betriebszugehörigkeit von zwölf Jahren aufweisen. Insoweit sei nur die Tätigkeit bei der Beklagten seit dem 1. Oktober 1966 zu berücksichtigen. Die Beschäftigung bei ihrer Tochtergesellschaft sei nur für die Berechnung der Höhe des betrieblichen Altersruhegeldes angerechnet worden. Im Jahre 1969 sei die Unverfallbarkeit weder durch die Rechtsprechung noch kraft Gesetzes vorgeesehen gewesen. Deshalb habe die Beklagte dem Kläger auch keine dahingehenden Rechte einräumen wollen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht die begehrte Feststellung getroffen. Mit ihrer Revision erstrebt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

Entscheidungsgründe:

Dem Landesarbeitsgericht ist im Ergebnis darin zu folgen, daß die Versorgungsanwartschaft des Klägers bei seinem Ausscheiden aufrechterhalten geblieben ist.

I. Das Landesarbeitsgericht hat Ziff. 3 der dem Ausscheiden des Klägers zugrunde liegenden Vereinbarung vom 25. November 1975 dahin ausgelegt, daß die Aufrechterhaltung der Versorgungsanwartschaft sich nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung richten sollte. Die von der Beklagten zugestandene Dauer der Betriebszugehörigkeit sei dabei mitumfaßt gewesen; der Kläger habe auf ihm vertraglich eingeräumte Rechte insoweit nicht verzichtet.

- 6 -



1. Die Revision rügt, das Landesarbeitsgericht habe mit dieser Auslegung die §§ 133, 157 BGB verletzt. Wenn die Parteien der Überzeugung gewesen wären, daß sie aufgrund des vereinbarten Beginns der Betriebszugehörigkeit die Unverfallbarkeit entsprechend § 1 BetrAVG herbeigeführt hätten, wäre Ziff. 3 der Vereinbarung vom 25. November 1975 überflüssig gewesen und demgemäß unverständlich. Die Fassung der Klausel mit dem Hinweis auf das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung zeige vielmehr gerade, daß von einer rechtsgeschäftlichen Vereinbarung über die Unverfallbarkeit keine Rede sein könne.

2. Mit diesen Erwägungen hat die Revision keine Rechtsverletzung dargetan. Ziff. 3 der Vereinbarung war in der Auslegung des Landesarbeitsgerichts weder überflüssig noch unverständlich. Die Aufrechterhaltung der Versorgungsanwartschaft des Klägers konnte auch aus § 4 Abs. 4 der Versorgungsrichtlinien vom 18. Dezember 1963 hergeleitet werden. Dabei konnte streitig werden, auf wen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zurückging. Mit der Absprache vom 25. November 1975 sollten nach ihrem Einleitungssatz gerichtliche Auseinandersetzungen vermieden werden. Diesem Zweck konnte es auch dienen, wenn die Parteien die Frage der Unverfallbarkeit von den Richtlinien lösten und hierfür die gesetzliche Regelung für maßgebend erklärten.

Es ist auch nicht widersprüchlich, wenn das Landesarbeitsgericht angenommen hat, durch den Hinweis auf das Gesetz sei die vertragliche Absprache über die Dauer der Betriebszugehörigkeit nicht ausgeschlossen worden. Die Klausel bedeutet nicht nur, daß die in § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG aufgeführten Voraussetzungen für die Unverfallbarkeit maßgebend sein sollten. Eingeschlossen ist auch die vom Gesetz eröffnete Möglichkeit, von den Mindestbedingungen zugunsten des Arbeitnehmers abzuweichen (vgl. § 17 Abs. 3 Satz 3 BetrAVG). Eine solche Besserstellung kann dadurch erfolgen, daß vertraglich Zeiten als Betriebszugehörigkeit anerkannt werden, die nach dem in § 1 BetrAVG verwendeten Begriff nicht dazugehören würden.



II. Das Landesarbeitsgericht hat weiter angenommen, die vertragliche Vereinbarung über die Betriebszugehörigkeit habe sich auch auf die Unverfallbarkeit der Versorgungsanwartschaft bezogen. Hierin ist dem angefochtenen Urteil nur im Ergebnis beizupflichten.

1. Das Landesarbeitsgericht hat die Vereinbarungen vom 29. Januar 1969 und 13. September 1969 über den Beginn und die daraus folgende Dauer der Betriebszugehörigkeit dahin ausgelegt, daß sie auch für alle künftigen Ansprüche aus Betriebsvereinbarungen, Tarifverträgen oder Gesetz gelten sollten, bei denen es auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit ankomme. Aus der Absprache ergebe sich keine Einschränkung dahin, daß hiervon Ansprüche ausgenommen sein sollten, mit denen noch nicht gerechnet werden konnte.

Die Revision rügt mit Recht, daß das Landesarbeitsgericht mit dieser Auslegung §§ 133, 157 BGB verletzt hat. Weder bei der Zusage vom 29. Januar 1969 noch bei Abschluß des Dienstvertrages vom 13. September 1969 war eine gesetzliche Regelung absehbar, die die Unverfallbarkeit von Anwartschaften begründete. Deshalb ist die Annahme nicht haltbar, die Parteien hätten der Absprache über die Betriebszugehörigkeit Wirkungen auch für die gesetzlichen Voraussetzungen des § 1 BetrAVG beilegen wollen.

2. Wie die Parteien den Beginn der Betriebszugehörigkeit geregelt hätten, wenn sie deren Auswirkungen für die Versorgungsanwartschaft nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung bedacht hätten, muß nach den Grundsätzen über die ergänzende Vertragsauslegung beurteilt werden (vgl. Soergel-Siebert-Knopp, BGB, 10. Aufl., § 157 Anm. 118). Hierüber kann der Senat selbst entscheiden, weil die dabei zu berücksichtigenden Umstände vollständig vorliegen. Die ergänzende Vertragsauslegung führt zu dem Ergebnis, daß die Betriebszugehörigkeit auch für die Aufrechterhaltung der Anwartschaft nach § 1 BetrAVG vereinbart worden wäre.

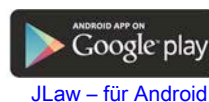


a) Für eine ergänzende Vertragsauslegung zugunsten des Klägers spricht zunächst der - auch vom Landesarbeitsgericht berücksichtigte - Umstand, daß die Beklagte einschränkungslos erklärt hat, sie gehe von einer Betriebszugehörigkeit seit dem 1. Oktober 1962 aus. Hierin liegt ein Ansatzpunkt dafür, daß die Beklagte den Kläger in jeder Beziehung so behandeln wollte, wie wenn er am 1. Oktober 1962 in ihre Dienste getreten wäre (vgl. dazu auch Höhne bei Heubeck-Höhne-Paulsdorff-Rau-Weinert, BetrAVG, § 1 Anm. 150).

Hinzu kommt, daß der Kläger die angerechnete Zeit bei einer Tochtergesellschaft der Beklagten verbracht hatte. Das verstärkt die Annahme, daß die Beklagte diese Zeit so bewerten wollte, als ob sie bei der Beklagten selbst zurückgelegt war.

b) Entscheidend ist jedoch folgendes: Schon zur Zeit der ersten Vereinbarung vom 29. Januar 1969 wirkte sich die Anrechnung nicht nur für die Höhe der Versorgung aus. Es ergaben sich damit vielmehr durchgreifende Verbesserungen für den Erwerb und den Erhalt der Versorgung. Nach § 1 der Versorgungsrichtlinien der Beklagten vom 18. Dezember 1963 waren versorgungsberechtigt alle männlichen Werksangehörigen, die mindestens vier Jahre dem V angehörten (Wartezeit), wenn sie vor Vollendung ihres 52. Lebensjahres beim V eingetreten waren. Im Januar 1969 hatte der Kläger seit Aufnahme seiner Beschäftigung bei der Beklagten am 1. Oktober 1966 diese vierjährige Wartezeit noch nicht erreicht. Hierzu verhalf ihm erst die Zusage der Beklagten, daß sie die vierjährige Tätigkeit bei der Tochtergesellschaft anrechne und den Tag seines Eintritts auf den 1. Oktober 1962 festsetze.

Mit der Aufnahme in das Versorgungswerk war der Kläger zugleich gegen den unbeschränkten Verfall der Versorgungsanwartschaft geschützt. § 4 Abs. 4 der Versorgungsrichtlinien sah den Verfall der Versorgungsanwartschaft nur vor, wenn ein Werksangehöriger selbst vor Erreichen der Altersgrenze kündigte oder eine werksseitige Kündigung erfolgte,



zu der der Werksangehörige durch sein Verhalten Anlaß gegeben hatte. In anderen Fällen einer werksseitigen Kündigung sollte die bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses bereits erworbene Anwartschaft bis zum Eintritt des Rentenfalls ruhen. Damit enthielt § 4 Abs. 4 der Versorgungsrichtlinien eine dem § 1 BetrAVG entsprechende Regelung. Diese war gegenüber § 1 BetrAVG insofern ungünstiger, als sie die Aufrechterhaltung der Anwartschaft nur bei einer Kündigung des Arbeitgebers vorsah, die nicht durch den Arbeitnehmer veranlaßt war. Die betriebliche Versorgungsregelung war andererseits günstiger, weil der Werksangehörige nur die Betriebszugehörigkeit von vier Jahren für die Aufnahme in das Versorgungswerk erreicht haben mußte.

Für die ergänzende Vertragsauslegung ergibt sich aus dieser Regelung folgendes: Das Versorgungswerk der Beklagten kannte schon die Aufrechterhaltung der Anwartschaften. Mit der Anrechnung der bei der Tochtergesellschaft erbrachten Betriebszugehörigkeit hat die Beklagte dem Kläger die Aufrechterhaltung seiner Versorgungsanwartschaft unter den in ihren Richtlinien genannten Voraussetzungen zugebilligt. Die hierfür erforderliche Betriebszugehörigkeit lag unter der, die § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG vorsieht. Das Schwergewicht für ergänzende Vertragsauslegung liegt bei der Frage, welchen Umfang an Betriebstreue die Beklagte für die Aufrechterhaltung der Anwartschaft für erforderlich angesehen hätte, wenn ihr die Regelung des § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG bekannt gewesen wäre. Da die Beklagte nach ihren Richtlinien sich mit vier Jahren begnügte und sie dem Kläger hierzu durch die Anrechnung verhalf, ist anzunehmen, daß sie ihm diese Zeit auch gutgebracht hätte, wenn die Aufrechterhaltung der Versorgungsanwartschaft von einer zehnjährigen Betriebszugehörigkeit abhing.

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

Dr. Paetsch Kynast

