

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

Gesetz: BetrAVG § 1 Abs. 1 Satz 1; BGB §§ 133, 157,
§ 242 Ruhegehalt

Leitsätze:

1. Wenn einem Arbeitnehmer vor der Bejahung der Unverfallbarkeit durch die Rechtsprechung (Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 10. März 1972 - BAG 24, 177 = AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt) Vordienstzeiten für die betriebliche Altersversorgung angerechnet worden sind, ist in der Regel davon auszugehen, daß die Parteien die Bedeutung der Betriebszugehörigkeit für die Unverfallbarkeit nicht bedacht haben.
2. Die dadurch vorhandene Lücke ist unter Berücksichtigung von Sinn und Zweck der Unverfallbarkeit zu schließen. Wenn Beschäftigungszeiten angerechnet worden sind, die von einer Versorgungszusage begleitet waren, sind diese in aller Regel auch als Zeiten der Betriebszugehörigkeit als Voraussetzung für die Unverfallbarkeit zu bewerten.

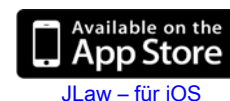
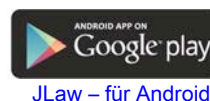
Aktenzeichen: 3 AZR 1096/77

Urteil des BAG vom 25. Januar 1979

LAG Frankfurt am Main



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



3 AZR 1096/77

11/8 Sa 338/77 Frankfurt am Main

Verkündet am
25. Januar 1979

gez. Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

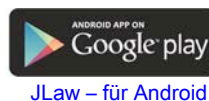
hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. Januar 1979 durch den Vizepräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Kynast und Dr. Schwarze für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 12. September 1977 - 11/8 Sa 338/77 - aufgehoben.

- 2 -



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



- 2 -

2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 26. Januar 1977 - 7 Ca 103/76 - wird insoweit zurückgewiesen, wie sie sich gegen den Ausspruch in Ziffer 1 des Urteils richtet; der Tenor des erstinstanzlichen Urteils zu Ziffer 1 wird jedoch dahin klargestellt, daß dem Kläger nur eine Anwartschaft auf Versorgungsleistungen gemäß der Ruhegeldordnung der Beklagten vom 1. Juni 1959 zusteht.
3. Die Beklagte trägt die Kosten der Berufung und der Revision.

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

Tatbestand:

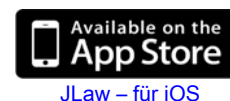
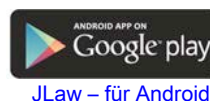
Der Kläger war vom 1. Januar 1963 bis 30. September 1968 und vom 1. Januar 1970 bis 30. September 1976 bei der Beklagten beschäftigt. Die Arbeitsverhältnisse endeten jeweils durch Kündigung des Klägers.

Die Beklagte gewährt ihren Betriebsangehörigen Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenrenten. Deren Voraussetzungen sind in einer Ruhegeldordnung vom 1. Juni 1959 festgelegt. Nach § 2 ist Voraussetzung für Ruhegeldleistungen, daß der Arbeitnehmer vor Vollendung des 55. Lebensjahres in den Dienst der Firma eingetreten ist, eine anrechnungsfähige Dienstzeit von mindestens einem Jahr erfüllt und bei Eintritt des Ruhegeldfalles in einem Arbeitsverhältnis zu der Firma gestanden hat. § 3 der Ruhegeldordnung behandelt die anrechnungsfähige Dienstzeit. Als solche gilt die Zeit, die der Betriebsangehörige nach Vollendung des 25. Lebensjahres ununterbrochen bei der Firma verbracht hat. Die Firma kann in begründeten Ausnahmefällen ein hiervon abweichendes Versorgungsdienstalder festsetzen.

- 3 -



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



- 3 -

Als der Kläger zum 1. Januar 1970 wieder eingestellt wurde, sagte ihm die Beklagte mit Schreiben vom 4. November 1969 zur Altersversorgung folgendes zu:

"An der betrieblichen Ruhegeldordnung nehmen Sie - in Anrechnung Ihrer früheren Tätigkeit - nach Maßgabe der Bestimmungen der Ruhegeldordnung teil. Die Ruhegeldordnung wird Ihnen nochmals nach Ihrem Eintritt ausgehändigt."

Nach seinem Ausscheiden hat der Kläger, soweit es für die Revisionsinstanz noch interessiert, geltend gemacht, seine Ruhegeldanwartschaft sei nach § 1 BetrAVG nicht verfallen. Die Versorgungszusage habe drei Jahre bestanden. Aufgrund der Anrechnung der Beschäftigungszeit aus dem ersten Dienstverhältnis habe er insgesamt eine Betriebszugehörigkeit von zwölf Jahren und sechs Monaten bei der Beklagten erreicht.

Der Kläger hat beantragt,

festzustellen, daß er Anspruch auf Ruhegeldleistungen hat.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat geltend gemacht, mit der Anrechnung der früheren Tätigkeit habe sie nur das Versorgungsdienstalter verbessern wollen, wenn der Kläger den Versorgungsfall in ihren Diensten erlebte. Mit einem vorherigen Ausscheiden des Klägers habe sie nicht gerechnet. Die Beklagte habe bei der Zusage vom 4. November 1969 zudem nicht an eine mögliche Unverfallbarkeit gedacht oder denken können. Deshalb habe sich die Anrechnung nicht für die Betriebszugehörigkeit im Sinne von § 1 BetrAVG auswirken sollen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage dagegen abgewiesen. Mit seiner Revision erstrebt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils dahin, daß er die Aufrechterhaltung der Versorgungsanwartschaft festgestellt wissen will.

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

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

- 4 -

Entscheidungsgründe:

Die Versorgungsanwartschaft des Klägers blieb bei seinem Ausscheiden bei der Beklagten gemäß § 1 BetrAVG aufrechterhalten.

I.1. Die Beklagte hat bei der erneuten Einstellung des Klägers dessen frühere Tätigkeit für die nach der Ruhegeldordnung vorgesehenen Leistungen angerechnet. Das wirkte sich für die einjährige Wartezeit und die Höhe der Leistungen aus. Eine Unverfallbarkeit der Versorgungsanwartschaft, die von einer bestimmten Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängt, sah die Versorgungsordnung nicht vor. Der Kläger konnte Versorgungsleistungen deshalb nur erwarten, wenn er bis zum Eintritt des Versorgungsfalls in den Diensten der Beklagten verblieb.

2. Erst durch die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 10. März 1972 (BAG 24, 177 = AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt) hat die Dauer der Betriebszugehörigkeit allgemeine Bedeutung für den Bestandsschutz in der betrieblichen Altersversorgung erlangt: Sie wurde Maßstab für die Unverfallbarkeit der Versorgungsanwartschaften. In der Betriebszugehörigkeit findet die Betriebstreue ihren Ausdruck, die als Gegenleistung für die Versorgung nicht entschädigungslos bleibt, wenn sie einen bestimmten Umfang erreicht hat.

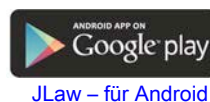
An diesen Grundsatz der Rechtsprechung knüpft die gesetzliche Regelung über die Unverfallbarkeit an. Nach § 1 BetrAVG bleibt die Versorgungsanwartschaft aufrechterhalten, wenn der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses 35 Jahre alt ist und entweder die Versorgungszusage zehn Jahre bestanden oder der Arbeitnehmer eine Betriebszugehörigkeit von zwölf Jahren bei einem dreijährigen Bestand der Zusage erreicht hat.

II. Für die Frage, ob angerechnete Vordienstzeiten auch für die Betriebszugehörigkeit als Voraussetzung der Unverfallbarkeit mitzählen, ergibt sich folgendes:

- 5 -



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



- 5 -

1.a) Erst seit der Entscheidung vom 10. März 1972 konnten die Parteien des Arbeitsvertrags erkennen, daß die Betriebszugehörigkeit allgemein für die Unverfallbarkeit bedeutsam wurde. Sie konnten sich seitdem bei ihren vertraglichen Abreden darauf einstellen und festlegen, ob die Anrechnung von Dienstzeiten für die Unverfallbarkeit gelten soll. Gegen eine Regelung des Inhalts, daß vertraglich angerechnete Zeiten nicht als Betriebszugehörigkeit für die Aufrechterhaltung der Anwartschaften zählen sollen, bestehen keine rechtlichen Bedenken. Denn wenn eine frühere Beschäftigung nicht schon kraft gesetzlicher Regelung (vgl. § 9 Abs. 3 BergmannsVersorgScheinG NRW, § 8 Abs. 3 SoldatenversorgungsgG) zu berücksichtigen ist oder nach allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen mitzählt, weil die Unterbrechung unerheblich ist, ist der Arbeitgeber frei darin zu bestimmen, ob er überhaupt Vordienstzeiten gutbringt (vgl. die auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmte Entscheidung BAG AP Nr. 2 zu § 1 KSchG 1969 Wartezeit). Deshalb kann er auch festlegen, mit welcher Wirkung dies bei einer Anrechnung erfolgen soll. Für die durch § 1 BetrAVG gesetzlich festgelegte Unverfallbarkeit kann bei der Anrechnung in gleicher Weise differenziert werden (ebenso Höhne in Heubeck-Höhne-Paulsdorff-Rau-Weinert, BetrAVG, § 1 Anm. 144; Glatzel-Meyer-Wein, BetrAVG, § 1 Anm. 10).

b) Wenn die Anrechnung einer Vordienstzeit nicht für die Unverfallbarkeit gelten soll, muß dies klar zum Ausdruck kommen. Geschieht dies nicht und wird eine Vordienstzeit ohne Einschränkungen angerechnet, so ist das als das Versprechen zu werten, die angerechnete Zeit als Betriebszugehörigkeit auch für die Unverfallbarkeit zu berücksichtigen. Denn der Gedanke des Vertrauensschutzes erfordert im Bereich der betrieblichen Altersversorgung in besonderem Maße, daß der Arbeitnehmer eindeutig und unmißverständlich über seine Rechtsstellung unterrichtet ist. Daß es einen erhöhten Arbeitsaufwand erfordert, klare Regelungen zu schaffen (vgl. dazu Höfer-Abt, DB 1978, 2410 [zu 1]), ist kein Grund, um berechtigtes Vertrauen des Arbeitnehmers zu enttäuschen.

- 6 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 6 -

War eine angerechnete Beschäftigungszeit bereits von einer Altersversorgung begleitet, wirkt sich deren uneingeschränkte Anrechnung unmittelbar als Betriebszugehörigkeit im Sinne von § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG aus. Das hat der Senat bereits in seiner Entscheidung vom 3. August 1978 (-3 AZR 19/77 - DB 1978, 2127 = [demnächst] AP Nr. 1 zu § 7 BetrAVG [auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt]) unter Hinweis auf Sinn und Zweck des § 1 BetrAVG näher dargelegt. Hieran ist festzuhalten.

2. Aus den vorstehenden Erwägungen ergibt sich die Entscheidung darüber, wie eine vor der Einführung der Unverfallbarkeit zugesagte Anrechnung einer Vordienstzeit zu werten ist.

a) Wenn eindeutig feststeht, daß die Vordienstzeit nur angerechnet wurde, um die Höhe der Versorgung zu verbessern, ist dies - ebenso wie nach Einführung der Unverfallbarkeit - hinzunehmen. Eine solche Vertragsgestaltung wird sich nur in Ausnahmefällen finden, weil die Parteien die Aufrechterhaltung der Anwartschaft nicht bedacht haben. Deshalb ist es auch überzeugend, wenn die Beklagte geltend macht, sie habe mit der Anrechnung nur die Höhe der Altersversorgung verbessern wollen. Das führt jedoch noch nicht dazu, daß die Bewertung der angerechneten Betriebszugehörigkeit im Sinne des klägerischen Begehrens ausgeschlossen ist. Denn aus damaliger Sicht der Parteien wirkte sich auch die Zeit der seit dem 1. Januar 1970 zurückgelegten Betriebszugehörigkeit nur für die Höhe der Leistungen aus.

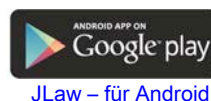
Die vertragliche Absprache der Parteien weist sonach eine Lücke auf. Die Parteien haben die später eingeführte Unverfallbarkeit und die Bedeutung der Betriebszugehörigkeit für die Unverfallbarkeit nicht in ihren Vertragswillen aufgenommen.

b) Diese Vertragslücke läßt sich sach- und interessengerecht nur schließen, wenn man den Zweck der Unverfallbarkeit berücksichtigt. Die Aufrechterhaltung der Versorgungsanwartschaften beruht auf dem Gedanken, daß die für den Erwerb der betrieblichen

- 7 -



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



- 7 -

Versorgungsleistungen aufgebrauchte Betriebstreue dann nicht entschädigungslos bleiben darf, wenn die Teilleistung einen gewissen Umfang erreicht hat. Wenn ein Arbeitnehmer in einem Arbeitsverhältnis steht, bei dem ihm eine Altersversorgung zugesagt ist, erbringt er mit der Betriebszugehörigkeit fortlaufende Gegenleistungen für die künftige Versorgung. Der Zweck der Unverfallbarkeit würde es an sich rechtfertigen, jedes Maß an erbrachter Betriebstreue zu entschädigen. Denn das zurückgelegte Arbeitsleben ist nicht wiederholbar. Der Gesetzgeber hat sich dafür entschieden, eine Betriebszugehörigkeit von zwölf Jahren - neben einem dreijährigen Bestehen der Zusage - für die Unverfallbarkeit als gesetzliche Mindestvoraussetzung vorzuschreiben. Jedoch stellt auch die Anwartschaft, die noch nicht nach § 1 BetrAVG unverfallbar geworden ist, einen Wert dar. Das wird bestätigt durch die Regelung über den Versorgungsausgleich in § 1587 f. Nr. 4 BGB.

Dieser dem § 1 BetrAVG zugrunde liegende Gedanke, die erbrachte Teilleistung aufrechtzuerhalten und bei Eintritt des Versorgungsfalles zu entschädigen, liefert den Ansatz für die Ergänzung einer Versorgungsabrede, die vor Einführung der Unverfallbarkeit getroffen wurde: Die angerechnete Zeit ist jedenfalls dann Betriebszugehörigkeit auch für die Unverfallbarkeit, wenn der Arbeitnehmer sie in der Erwartung zurückgelegt hatte, dafür die Voraussetzungen für die betriebliche Altersversorgung zu schaffen. Hat ein anderer Arbeitgeber zugesagt, eine derartige Zeit zu berücksichtigen, dann wird das, was damit für die Altersversorgung bezweckt werden sollte, durch § 1 BetrAVG ausgefüllt. Die angerechnete Betriebszugehörigkeit zählt ebenso wie die tatsächlich zurückgelegte Zeit mit, wenn es um die Voraussetzung der Unverfallbarkeit geht. Für eine unterschiedliche Behandlung beider Zeiten ist keine innere Berechtigung erkennbar. Auch die Beschäftigungszeit, die tatsächlich abgeleistet wurde, bevor die Unverfallbarkeit eingeführt wurde, wirkte sich nach den Vorstellungen in der Versorgungsregelung nur für die Höhe der Leistungen aus. Seitdem die Unverfall-

- 8 -



barkeit gilt, zählt eine solche Betriebszugehörigkeit auch für deren Voraussetzungen mit, ohne daß sich daraus verfassungsrechtliche Bedenken ergeben (BVerfG AP Nr. 1 zu § 1 BetrAVG). Die angerechnete Zeit, mit der eine für die Altersversorgung aufgewandte Zeit des Arbeitslebens erhalten bleiben soll, kann nicht anders behandelt werden. Die gegenteilige Auffassung würde zu Wertungswidersprüchen führen.

III. Nach alledem hat der Kläger die Voraussetzungen für die Aufrechterhaltung der Anwartschaft erfüllt. Er war älter als 35 Jahre, als er bei der Beklagten am 30. September 1976 auschied. Die Versorgungszusage bestand mehr als drei Jahre. Mit der angerechneten Zeit seiner ersten Tätigkeit für die Beklagte hatte er eine Betriebszugehörigkeit von mehr als zwölf Jahren erreicht.

gez.: Dr. Stumpf

Dr. Thomas

Dr. Dieterich

Kynast

Dr. Schwarze



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)