

Aktenzeichen: 3 AZR 1100/78

LAG Baden-Württemberg Urteil des BAG vom 15. Dezember 1981

Für das Nachschlagewerk: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BetrAVG § 1 Wartezeit, § 17 Abs. 3; BGB § 242 Ruhe-
gehalt, §§ 133, 157

Leitsätze:

Sieht eine betriebliche Versorgungsordnung vor, daß unter bestimmten zeitlichen Voraussetzungen genau bezeichnete Einzelzusagen förmlich zu erteilen sind, so beginnt der Lauf der Unverfallbarkeitsfrist i.S. des § 1 Abs. 1 BetrAVG **nicht** erst dann, wenn eine förmliche Einzelzusage tatsächlich erteilt wird. Schon die betriebliche Versorgungsordnung selbst enthält in einem solchen Fall eine Versorgungszusage i.S. des § 1 Abs. 1 BetrAVG (ständige **Rechtsprechung**).

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



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



3 AZR 1100/78

1 Sa 31/78 Baden-Württemberg

Verkündet am
15. Dezember 1981

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 15. Dezember 1981 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Dieterich, die Richter Dr. Gehring und Schaub sowie die ehrenamtlichen Richter Jahnz und Dr. Bermel für Recht erkannt:

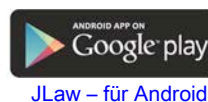
1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 30. Oktober 1978 - 1 Sa 31/78 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, ob der Kläger eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft erworben hat.

Der am 13. November 1924 geborene Kläger trat zum 1. Januar 1965 als Bezirksleiter in die Dienste der H VVaG H (kurz: H). Grundlage des Arbeitsverhältnisses bildete das Einstellungsschreiben vom 29. Dezember 1964, dem die H ihre Arbeits- und Sozialordnung beigelegt hatte. Abschnitt III der Ordnung enthielt Regelungen über freiwillige Leistungen des Arbeitgebers, wie zusätzliches Urlaubsgeld, zusätzliche Krankenversicherung, Mehrurlaub und Altersversorgung. Zu dieser hieß es dort:

"§ 28 Altersversorgung

Um den Angestellten die eigene Versorgung und die ihrer Angehörigen zu erleichtern, wenn ihre Tätigkeit für das Unternehmen wegen Berufsunfähigkeit, aus Altersgründen oder durch Ableben beendet wird, hat die H eine Zusatzversorgung geschaffen. Hierzu wird des näheren auf "Die Ordnung der Zusatzversorgung für die Betriebsangehörigen (Versorgungsordnung)" verwiesen."

Im Vorwort der Versorgungsordnung (kurz: VersO H) wurde u.a. gesagt, die betriebliche Versorgung solle keine Leistung sein, die nur bei wirtschaftlicher Bedrängnis gewährt werde; unabhängig von der Bedürftigkeit sei sie für jeden Angestellten der H vorgesehen, der seiner dem Unternehmen gegenüber bestehenden Leistungs- und Treuepflicht nachgekommen sei.

Die VersO H traf u.a. diese Regelungen:

" § 1

(Geltungsbereich)

Die folgenden Bestimmungen gelten für die versorgungsberechtigten Mitarbeiter der H . Sie begründen einen Rechtsanspruch derjenigen, die eine schriftliche Versorgungszusage erhalten haben.

§ 2

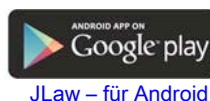
(Kreis der Versorgungsberechtigten)

- 1) Versorgungsberechtigt sind alle männlichen und weiblichen Mitarbeiter, sobald ihre anrechnungsfähige Dienstzeit als Angestellte

- 3 -



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



- 3 -

der H mindestens 10 Jahre nach Vollendung des 20. Lebensjahres beträgt und daraufhin die Versorgungszusage erteilt worden ist. Die Versorgungsberechtigung erlischt mit Beendigung des Anstellungsverhältnisses zur H .

2)

§ 6

(Anrechnungsfähige Dienstzeit)

1)

2) Die anrechnungsfähige Dienstzeit beginnt jeweils mit dem 1. Juli nach Beginn des Anstellungsverhältnisses zur H , frühestens mit dem 1. Juli, der der Vollendung des 20. Lebensjahres folgt."

Mit Schreiben vom 1. Dezember 1965 teilte die H dem Kläger mit:

"Wir bestätigen Ihnen hiermit, daß Sie als unser Angestellter zu dem Kreis gehören, der unter die Ordnung der Zusatzversorgung für die Betriebsangehörigen der H fällt. Nach dieser Versorgungsordnung richtet sich Ihr Versorgungsanspruch."

Die Parteien streiten darüber, ob dem Kläger ein Exemplar der VersO H erst mit dem Schreiben vom 1. Dezember 1965 ausgehändigt worden ist (wie die Beklagte behauptet) oder bereits mit Übersendung des Einstellungsschreibens vom 29. Dezember 1964 (wie der Kläger vorträgt).

Die Beklagte ist im Jahre 1969 aus einer Fusion der H mit der "Ha M VVaG" entstanden. Für die Beklagte und ihre Mitarbeiter galt ab 1. Januar 1970 die am 27. April 1970 als Betriebsvereinbarung geschlossene "Betriebs-, Sozial- und Versorgungsordnung (BSVO)", die die Arbeits- und Sozialordnung sowie die Versorgungsordnung der H ablöste. In der Betriebsvereinbarung vom 27. April 1970 und deren Neufassung vom 24. August 1974 wird den Mitarbeitern der Beklagten betriebliche Altersversorgung nach einer Wartezeit von zehn Jahren zugesagt. Eine besondere schriftliche Versorgungszusage wird von der Beklagten nicht mehr erteilt.

- 4 -



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



- 4 -

Das Arbeitsverhältnis des Klägers zu der Beklagten endete am 30. September 1975. Im Zusammenhang damit hat die Beklagte dem Kläger eine "Sozialabfindung" von 8.500,-- DM gezahlt und die Kosten seiner Bevollmächtigten übernommen. Nach Darstellung der Beklagten sind die Parteien weiter dahin übereingekommen, daß mit der Zahlung der Abfindung "jedwede Ansprüche", gleichgültig aus welchem Rechtsgrund, erloschen" seien, ausgenommen die Gehaltsansprüche des Klägers bis zum 30. September 1975.

Mit seiner Klage verlangt der Kläger, soweit in der Revisionsinstanz noch von Bedeutung, die Feststellung, daß er die ihm bis zum Zeitpunkt seines Ausscheidens am 30. September 1975 gegen die Beklagte zustehende Versorgungsanwartschaft behalte. Er hat vorgetragen, seine Anwartschaft sei unverfallbar geworden, weil er vom 1. Januar 1965 bis zum 30. September 1975 bei der Beklagten (bzw. deren Rechtsvorgängerin) in einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis gestanden habe und ihm bereits mit Eintritt in das Arbeitsverhältnis eine Versorgungszusage erteilt worden sei. Diese Zusage ergebe sich aus der Versorgungsordnung der H , die kraft Verweisung Inhalt seines Arbeitsverhältnisses geworden sei.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat geltend gemacht, der Kläger habe erstmals mit der Betriebs-, Sozial- und Versorgungsordnung der Beklagten vom 27. April 1970 eine Versorgungszusage erhalten. Vorher sei dem Kläger eine solche Zusage nicht erteilt worden, auch nicht durch die Versorgungsordnung der H . § 2 VersO H habe die Entstehung eines Anspruchs nicht nur von einer zehnjährigen Dienstzeit abhängig gemacht, sondern auch von einer daraufhin erteilten Versorgungszusage. Aus § 1 VersO H ergebe sich, daß ein Rechtsanspruch auf Versorgung nur dann habe begründet werden sollen, wenn eine schriftliche Zusage ausgehändigt worden sei. Eine derartige Zusage sei dem Kläger niemals gegeben worden. Selbst wenn man in dem Schreiben der H vom 1. Dezember 1965 eine Versorgungszusage erblicken wolle, könne der Kläger daraus nichts herleiten, weil diese Zusage im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch keine zehn Jahre bestanden habe. Schließlich habe der Kläger

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

- 5 -



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



auf mögliche Ansprüche auf Altersversorgung durch einen telefonisch geschlossenen Vergleich verzichtet, wonach mit der Zahlung einer Abfindung alle anderen Ansprüche erloschen seien.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben dem Feststellungsantrag des Klägers stattgegeben. Dagegen richtet sich die Revision der Beklagten.

Entscheidungsgründe:

Die Revision blieb ohne Erfolg.

I. Dem Kläger stand bei Beendigung seines Arbeitsverhältnisses eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft zu. Nach § 1 Abs. 1 Satz 1 (erste Alternative) BetrAVG behält ein Arbeitnehmer, dem betriebliche Altersversorgung zugesagt worden ist, seine Anwartschaft auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn er zu diesem Zeitpunkt mindestens 35 Jahre alt ist und die Versorgungszusage für ihn mindestens zehn Jahre bestanden hat. Als das Arbeitsverhältnis der Parteien am 30. September 1975 endete, war der Kläger 50 Jahre alt und Inhaber einer Versorgungszusage, deren Erteilung länger als zehn Jahre zurücklag.

1. Nach der Rechtsprechung des Senats ist unter einer Zusage im Sinne des § 1 BetrAVG jede Form der Begründung einer Versorgungsanwartschaft zu verstehen, wenn das Erstarken zum Vollrecht nur von dem Umfang der erbrachten Betriebstreue abhängt, also lediglich eine Frage der Zeit ist (BAG 29, 234 [237] = AP Nr. 3 zu § 1 BetrAVG Wartezeit [zu 1 b der Gründe] m.w.N.; AP Nr. 4 aaO [zu I 3 a der Gründe]; AP Nr. 7 aaO [zu II 2 und 3 der Gründe], ebenfalls zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Die Dauer der verlangten Betriebstreue als rein zeitbezogenes Versorgungsmerkmal muß an § 1 BetrAVG gemessen werden. Die von dieser Bestimmung festgelegten Fristen sind der alleinige Zeitmaßstab für die Beantwortung der Frage, ob eine Versorgungsanwartschaft unverfallbar geworden ist. Jede vom Arbeitgeber kollektiv oder einzelvertraglich geschaffene Betriebsbindung, die die



Fristen des § 1 BetrAVG überschreitet, scheitert ohne Rücksicht auf ihre nähere Benennung an der Regelung des § 1 BetrAVG, die nicht abdingbar ist (§ 17 Abs. 3 Satz 3 BetrAVG). Insoweit ist die Privatautonomie auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung vom Gesetz eingeschränkt.

Die Beklagte hat demgegenüber geltend gemacht, die Rechtsprechung des Senats beschränke ihre Entscheidungsfreiheit, wann sie eine Versorgungszusage erteilen wolle, während das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 diese Freiheit bewußt nicht angetastet habe. Das ist jedoch nicht richtig. Der Beklagten kann zwar nicht vorgeschrieben werden, ob sie eine Zusage erteilen will, jedoch steht es ihr nicht frei, zu bestimmen, was unter einer Zusage im Sinne des § 1 BetrAVG zu verstehen ist. Diese Vorschrift enthält zwingendes Recht. Deshalb sind ihre Tatbestandsmerkmale und Rechtsfolgen der vertraglichen Disposition entzogen (BAG 29, 234 [239] = AP Nr. 3 zu § 1 BetrAVG Wartezeit [zu 2 b der Gründe]).

In jüngster Zeit hat Blomeyer bei einem Forum der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände den Vorwurf erhoben, der Senat habe die "Anwartschaft auf die Anwartschaft" als ein neues Rechtsgebilde "kreiert" (Die betriebliche Altersversorgung zu Beginn der 80er Jahre, BDA, Köln 1981, S. 25). Das Gegenteil ist richtig. Die Betriebspraxis hat die Vertragsgestaltung der Zusage einer Zusage entwickelt, indem zunächst in genereller Form angekündigt wurde, daß später unter rein zeitlichen Voraussetzungen eine bestimmte individuelle Zusage förmlich erteilt werde. Der Senat konnte jedoch der Vorstellung nicht folgen, daraus ergebe sich nur die "Anwartschaft einer Anwartschaft", die von der eigentlichen Versorgungsanwartschaft unterschieden werden müßte und nicht unverfallbar werden könnte. Er hat vielmehr wiederholt erkannt, daß schon die erste rechtsverbindliche Erklärung als Zusage im Sinne des § 1 BetrAVG gilt, wenn damit bereits ein aufschiebend bedingter Anspruch auf die spätere Einzelzusage begründet wird. Die Rechte des Arbeitnehmers entsprechen dann vollkommen einer normalen Versorgungsanwartschaft, weil dem Arbeitgeber keine Entscheidungsfreiheit verbleibt. Daran ist festzuhalten.



2. Dem Kläger ist mit seinem Eintritt in die Dienste der H auf der Grundlage ihrer Versorgungsordnung eine aufschiebend bedingte Versorgungszusage erteilt worden. Die dadurch begründete Anwartschaft war in ihrem Erstarken zum Vollrecht allein von der vom Kläger zu erbringenden Betriebs-treue abhängig, ohne daß dem Arbeitgeber ein Freiraum für eine rechtsgeschäftlich erhebliche Entscheidung verblieben wäre.

a) Die VersO H bezeichnete als versorgungsberechtigt alle Mitarbeiter, deren anrechnungsfähige Dienstzeit mindestens zehn Jahre beträgt und denen daraufhin eine schriftliche Versorgungszusage erteilt worden ist (§ 2 Abs. 1, § 1 aaO). Die Versorgungsordnung versprach danach betriebliche Altersversorgung unter zwei Bedingungen: zunächst mußte der Angestellte eine zeitlich genau festgelegte Dienstzeit zurückgelegt und weiter mußte der Arbeitgeber daraufhin eine schriftliche Erklärung abgegeben haben. Die zweite Bedingung bezeichnete nur einen Formalakt des Arbeitgebers. Zur Vornahme dieser Handlung war der Arbeitgeber verpflichtet, wenn der Angestellte die zeitlichen Voraussetzungen des Versorgungsversprechens erfüllt hatte. Das folgt aus der von § 2 Abs. 1 VersO verwandten Konjunktion "daraufhin" und ist von der Beklagten auf eine entsprechende Frage des Landesarbeitsgerichts ausdrücklich bestätigt worden (Bl. 168, 172 f. VA). Hatte der Angestellte wenigstens zehn Dienstjahre erbracht, war das Erstarken seiner Anwartschaft zum Vollrecht nur noch vom Eintritt des Versorgungsfalles abhängig. Weitere Bedingungen brauchte er hierfür nicht mehr zu erfüllen. Der Arbeitgeber konnte die schriftliche Erteilung der Versorgungszusage nicht aus anderen Gründen als dem Fehlen der verlangten zeitlichen Voraussetzungen verweigern. Ein Beurteilungs- und Entscheidungsspielraum dahin, ob er die Zusage schriftlich erteilen wollte oder nicht, stand ihm nicht zur Verfügung.

Ausgehend von dem Stichtag des 30. September 1975 als dem Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers und dem damals bereits in Kraft befindlichen § 1 BetrAVG bedeutete die förmliche Erteilung der Zusage durch den Arbeitgeber mithin keine Willenserklärung, durch die



die Versorgungszusage überhaupt erst rechtsgeschäftlich bedeutsam wurde, sondern höchstens die - sogar entbehrliche - Bestätigung einer inzwischen eingetretenen Rechtslage. Daß die VersO H am 30. September 1975 nicht mehr galt, weil sie durch andere Versorgungsordnungen der Beklagten abgelöst und in ihrem Inhalt verändert worden war, konnte den Ablauf der Unverfallbarkeitsfrist nicht beeinflussen (§ 1 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG).

b) An diesem Ergebnis vermögen auch die Schlußbestimmungen der Arbeits- und Sozialordnung der H nichts zu ändern. Diese enthielten den Hinweis, die aufgezählten freiwilligen Leistungen des Arbeitgebers - einschließlich der Altersversorgung - begründeten keine unabänderlichen Leistungspflichten und könnten aufgehoben oder abgeändert werden, wenn nach der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens eine Aufrechterhaltung nicht mehr angezeigt sei. Eine solche Regelung ist bei betrieblichen Versorgungszusagen üblich und bedeutet lediglich, daß der Arbeitgeber sich ein allgemeines Widerrufsrecht vorbehalten wollte. Um die Ausübung eines Widerrufsrechts geht es im vorliegenden Fall jedoch nicht.

3. Entgegen der Ansicht der Beklagten ist die VersO H von Anfang an Inhalt des Arbeitsvertrages des Klägers gewesen. Unstreitig war dem Einstellungsschreiben vom 29. Dezember 1964 ein Exemplar der Arbeits- und Sozialordnung beigelegt, deren § 28 bekannt gab, daß die H eine Zusatzversorgung für ihre Angestellten geschaffen habe. Allerdings waren die für die Versorgung maßgeblichen Bestimmungen in der Arbeits- und Sozialordnung selbst nicht aufgeführt. Es wurde aber insoweit von § 28 ausdrücklich "des näheren" auf die Versorgungsordnung "verwiesen". Mit dieser Wendung wurde in allgemein üblicher Weise klargestellt, daß auch die Versorgungsordnung zu den Regelungen gehörte, die für das Arbeitsverhältnis maßgeblich sein sollten. Darauf, ob dem Kläger die VersO H bereits mit dem Einstellungsschreiben übersandt oder erst später ausgehändigt worden ist, kommt es nicht an.

II. Ohne rechtliche Bedeutung für das Entstehen einer Versorgungsanwartschaft des Klägers war das Schreiben der H



vom 1. Dezember 1965, mit dem diese dem Kläger "bestätigte", daß er als ihr Angestellter zu dem Kreis gehöre, der unter die Versorgungsordnung falle, und daß sich sein Versorgungsanspruch nach dieser Ordnung richte. Das Schreiben räumte dem Kläger keine neuen Rechte, auch keine neue Anwartschaft ein, sondern bekräftigte, daß für ihn eine bestimmte Rechtslage bestand. Diese Rechtsstellung des Klägers konnte sich nur aus der Versorgungsordnung selbst ergeben, nicht dagegen aus einem Schreiben, das ihm dies lediglich bestätigte.

III. Der Kläger hat auf seine Versorgungsanwartschaft auch nicht durch die von der Beklagten behauptete Ausgleichsklausel verzichtet. Allgemein gehaltene Ausgleichsklauseln, worin der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Gewährung einer Abfindung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erklärt, mit der Zahlung seien alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis abgegolten, berühren nicht ohne weiteres Ansprüche aus einer Versorgungszusage, es sei denn, dies käme unmittelbar und unmißverständlich in der Ausgleichsvereinbarung zum Ausdruck (vgl. BAG AP Nr. 163 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu I 2 der Gründe]; ferner BAG AP Nr. 9 zu § 630 BGB [zu 2 b der Gründe]). Das ist hier nicht der Fall. Ebenso wenig ergibt sich ein Verzicht aus den Begleitumständen. Beide Parteien haben dazu nämlich nur vorgetragen, bei ihren Vergleichsverhandlungen sei über die betriebliche Altersversorgung des Klägers niemals gesprochen worden.

Dr. Dieterich

Jahnz

Dr. Gehring

Dr. Bermel

Schaub



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

