

Aktenzeichen: 3 AZR 1123/78

LAG Rheinland-Pfalz - Urteil des BAG vom 14. August 1980

Für das Nachschlagewerk: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Für die Amtliche Sammlung: Ja

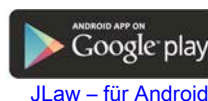
Gesetz: BetrAVG § 1 Wartezeit, § 17; BGB § 242 Ruhegehalt

- Leitsätze: 1. Die Frist für die Berechnung der Unverfallbarkeit einer Versorgungsanwartschaft nach § 1 Abs. 1 Satz 1, erste Alternative, BetrAVG wird unterbrochen, wenn das Arbeitsverhältnis beendet und danach mit zeitlichem Abstand von dem bisherigen Arbeitsverhältnis ein neues begründet worden ist. Die von Versorgungszusagen begleiteten Dienstzeiten im ersten und zweiten Arbeitsverhältnis können ohne besondere Absprache dann nicht zusammen gerechnet werden.
2. Hat der Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis gekündigt und schließen die Parteien im Kündigungsrechtsstreit einen Vergleich, wonach der Arbeitnehmer mit zeitlichem Abstand von dem Ende des ersten Arbeitsverhältnisses wieder eingestellt wird, so müssen die Parteien die Auswirkungen der Unterbrechung auf die Versorgungsrechte des Arbeitnehmers in dem Vergleich klären. Anderenfalls ist nach den Grundsätzen der ergänzenden Vertragsauslegung zu ermitteln, welche Regelung die Parteien nach Redlichkeitsmaßstäben getroffen hätten. Hierbei ist insbesondere auf den möglichen Ausgang des Kündigungsrechtsstreites die Gründe der Wiedereinstellung und deren Bekanntgabe an den Arbeitnehmer abzustellen.

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 1123/78

7 Sa 413/78 Rheinland-Pfalz

Verkündet
am 14. August 1980

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 14. August 1980 durch den Vizepräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Richter Schaub und Dr. Röhsler sowie die ehrenamtlichen Richter Kunze und Dr. Bermel für Recht erkannt:

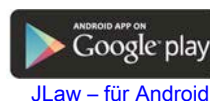
1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 7. August 1978 - 7 Sa 413/78 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 2 -

Tatbestand:

Die im Jahre 1924 geborene Klägerin wurde am 18. April 1966 von der Beklagten eingestellt. Ihr wurde zum 31. Mai 1975 gekündigt. Der von der Klägerin eingeleitete Kündigungsschutzprozeß wurde durch nachfolgenden Vergleich vom 2. Juli 1975 beendet:

1. Es wird festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis der Klägerin aufgrund ordentlicher, betriebsbedingter Kündigung mit dem 31. Mai 1975 geendet hat.
2. Die Beklagte stellt die Klägerin zu den üblichen Bedingungen mit Beginn des heutigen Datums wieder ein. Die Arbeitsaufnahme findet am 7. Juli 1975 statt.

Das Arbeitsverhältnis endete auf die Kündigung der Beklagten endgültig am 8. Juli 1977.

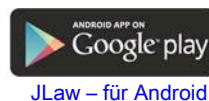
Bei der Beklagten besteht eine Unterstützungskasse. Nach § 2 des Leistungsplanes der Unterstützungskasse vom 18. Oktober 1961 setzt die Leistung einer laufenden Rentenunterstützung bei Eintritt des 65. Lebensjahres oder bei Erwerbsunfähigkeit eine mindestens zehnjährige ununterbrochene Betriebszugehörigkeit zum Trägerunternehmen voraus. Nach § 9 entfallen jegliche Versorgungsleistungen mit dem freiwilligen Austritt oder bei Kündigung nach den arbeitsrechtlichen Bestimmungen.

Im Jahre 1975 erließ die Beklagte eine neue Versorgungsordnung. Nach ihr hat Anspruch auf Altersversorgung, wer nach Erreichen der Altersgrenze aus der Firma ausscheidet. Altersgrenze bei Frauen ist das vollendete 60. Lebensjahr. Ferner besteht Anspruch auf die Gewährung einer Invalidenrente, wenn der Invaliditätsfall nach bestimmten Wartezeiten eintritt. Endet das Arbeitsverhältnis, ohne daß ein Anspruch nach der Versorgungsordnung entstanden ist, bleibt die Anwartschaft entsprechend den Bestimmungen des Gesetzes zur Verbesserung

- 3 -



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



der betrieblichen Altersversorgung aufrechterhalten. Sind dagegen die gesetzlichen Voraussetzungen der Unverfallbarkeit nicht erfüllt, erlischt die Anwartschaft. Bei der Prüfung, ob eine Anwartschaft aufrecht zu erhalten ist, und bei der Bestimmung der unverfallbaren Teilleistung bleibt die Zeit vor dem Beginn der Betriebszugehörigkeit unberücksichtigt, auch wenn sie für die Bemessung der Versorgungsleistungen als anrechenbare Dienstzeit gilt. Die Höhe des Ruhegeldes hängt vom rentenfähigen Arbeitsverdienst und den abgeleisteten rentenfähigen Dienstjahren ab. Insoweit hat sich die Beklagte vorbehalten, Zeiten vor Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses zu berücksichtigen.

Die Klägerin hat behauptet, der Kündigungsrechtsstreit sei nur verglichen worden, weil die Beklagte mit ihrem Unterliegen habe rechnen müssen. Auf deren Wunsch sei die Vergleichsformulierung gewählt worden; sie habe der Beklagten die Nachzahlung von Lohn ersparen und der Klägerin den Anspruch auf Arbeitslosengeld erhalten sollen. Im Rahmen der Vergleichsverhandlungen habe sie sich mit der gewählten Vergleichsformulierung nur einverstanden erklärt, wenn ihre Betriebszugehörigkeit von 1966 bis 1975 bei der betrieblichen Altersversorgung berücksichtigt werde. Die Prozeßvertreterin der Beklagten habe erklärt, sie sei zu einer derartigen Vereinbarung nicht ermächtigt und könne daher diesen Punkt nicht in den Vergleich aufnehmen. Der amtierende Vorsitzende des Arbeitsgerichts habe jedoch geäußert, daß kurzfristige Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses unschädlich seien.

Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin bei Erreichen des 60. Lebensjahres oder im Falle der Invalidität aus dem von ihr errichteten Versorgungswerk eine betriebliche Altersrente zu zahlen, wie sie sich nach 11 1/2-jähriger Dienstzeit errechnet;

hilfsweise



2. die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin bei Erreichen des 60. Lebensjahres oder im Falle der Invalidität aus dem von ihr errichteten Versorgungswerk eine betriebliche Altersrente zu zahlen, wie sie sich nach einer 11 1/2-jährigen Dienstzeit errechnet.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, nach dem Wortlaut des Vergleiches sei das Arbeitsverhältnis für rund fünf Wochen unterbrochen worden. Eine Vereinbarung über die Anrechnung der Vordienstzeit sei ausdrücklich nicht getroffen worden. Es sei ein neues Arbeitsverhältnis begründet worden, weil sich im Verlaufe des Verfahrens die Möglichkeit ergeben habe, die Klägerin an einem anderen, freigeordneten Arbeitsplatz zu beschäftigen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Hiergegen richtet sich die Revision der Klägerin.

Entscheidungsgründe:

Die Sache ist noch nicht zur Entscheidung reif.

I.1. Nach § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG behält ein Arbeitnehmer, dem Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung zugesagt worden sind und der vor Eintritt des Versorgungsfalles aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, seine Versorgungsanwartschaft nur dann, wenn er im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mindestens das 35. Lebensjahr vollendet hat und entweder die Versorgungszusage für ihn mindestens zehn Jahre bestanden hat oder der Beginn der Betriebszugehörigkeit mindestens zwölf Jahre zurückliegt und die Versorgungszusage für ihn mindestens drei Jahre bestanden hat. Grundsätzlich muß die Versorgungszusage ununterbrochen bestehen. Der Arbeitgeber will mit der Ruhegeldgewährung die über einen längeren Zeitraum erbrachte Betriebstreue vergüten (BAG AP Nr. 3 zu § 242 BGB Ruhegehalt - Unterstützungskassen



[zu 2 b der Gründe]; BAG 24, 177 [184] = AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu A II 2 a der Gründe]; BAG 27, 194 [202] = AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung [zu II B 3 der Gründe]); eine Betriebstreue für unterbrochene Arbeitsverhältnisse will er regelmäßig nicht zusammenrechnen.

Die Versorgungszusage hat weder aufgrund § 2 des Leistungsplanes der Unterstützungskasse noch nach der Versorgungsordnung 1975 zehn Jahre ununterbrochen bestanden. Nach dem Wortlaut des Vergleiches ist das Arbeitsverhältnis vom 1. Juni bis 2. Juli 1975 unterbrochen worden. Insgesamt war die Klägerin nur wenig mehr als elf Jahre beschäftigt.

2. Entgegen der Auffassung der Revision kann die Unterbrechung auch nicht deshalb als unschädlich behandelt werden, weil zwischen dem ersten und zweiten Arbeitsverhältnis nur ein Zeitraum von 31 Tagen liegt und die Kündigung des ersten Arbeitsverhältnisses mit der Kündigungsschutzklage angefochten war.

Allerdings hat sich in der Rechtsprechung der Rechtsgrundsatz durchgesetzt, daß eine Unterbrechung der sechsmonatigen Wartezeit, von der der Kündigungsschutz abhängt (§ 1 Abs. 1 KSchG), dann unerheblich ist, wenn die mehreren Arbeitsverhältnisse in einem inneren sachlichen Zusammenhang stehen (vgl. statt aller das zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmte Urteil vom 23. September 1976 - 2 AZR 309/75 - BAG AP Nr. 2 zu § 1 KSchG 1969 Wartezeit [zu 4 der Gründe]). Entsprechende Rechtsgrundsätze werden für Pfändungen nach § 832 ZPO (BAG 3, 199 [201] = AP Nr. 1 zu § 832 ZPO [zu 1 der Gründe]); von der Literatur für die Wartezeiten nach § 4 BUrtG (Dersch-Neumann, BUrtG, 4. Aufl., § 4 RdNr. 49 ff.; einschränkend Boldt-Röhsler, BUrtG, 2. Aufl., § 4 RdNr. 25); für § 8 BetrVG (Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 12. Aufl., § 8 RdNr. 14) vertreten.



Eine Anlehnung an diese Rechtsmeinung ist jedoch für die Beurteilung von Unterbrechungen bei der Wartezeit nach § 1 Abs. 1 Satz 1 erste Alternative BetrAVG ausgeschlossen. Das Gesetz sieht einerseits den Arbeitnehmer nur dann als schutzwürdig an, wenn er eine gewisse Mindestbetriebstreue erbracht hat, die nicht weiter zerlegt werden kann. Etwas anderes gilt auch dann nicht, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis gekündigt hat. Gegen ungerechtfertigte Kündigungen ist der Arbeitnehmer nach den Vorschriften des allgemeinen und besonderen Kündigungsschutzrechts geschützt. Auch die Interessenlage ist eine andere. Der Verlust einer Versorgungsanwartschaft ist für den Arbeitnehmer von erheblicher Bedeutung. Andererseits stellt für den Arbeitgeber die Aufrechterhaltung einer Versorgungsanwartschaft in vielen Fällen eine erhebliche Verbindlichkeit dar, für die regelmäßig Rückstellungen zu treffen sind und deren Notwendigkeit für eine längere überschaubare Zeit und nicht nach ungewissen Teilzeiten beurteilt werden muß.

3.a) Das Landesarbeitsgericht hat jedoch verkannt, daß nach § 17 Abs. 3 Satz 3 BetrAVG die Vorschriften des BetrAVG über den Schutz unverfallbarer Versorgungsanwartschaften zum Nachteil des Arbeitnehmers unabdingbar sind. Der Arbeitnehmer kann im voraus nicht auf eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft verzichten. Die Arbeitsvertragsparteien können deshalb auch in einem Prozeßvergleich den von § 1 Abs. 1 BetrAVG gewollten Eintritt der Unverfallbarkeit nicht dadurch beseitigen, daß sie das Arbeitsverhältnis und damit die Zusage vergleichsweise formal unterbrechen, um z.B. dem Arbeitnehmer Ansprüche auf Arbeitslosengeld zu erhalten oder den Übergang von Ansprüchen auf Vergütungsfortzahlung in Höhe des gezahlten Arbeitslosengeldes (§ 117 Abs. 4 Satz 2 AFG) zu verhindern. Hieraus folgt, daß im Fall der vergleichweisen Beilegung eines Kündigungsschutzprozesses und Wiedereinstellung des Arbeitnehmers die Parteien das Schicksal der Versorgungsanwartschaft unter Berücksichtigung des Ausgangs des Kündigungsschutzprozesses



klären müssen. Haben die Parteien eine Klärung nicht vorgenommen, muß nach den Grundsätzen der ergänzenden Vertragsauslegung die von den Parteien redlicherweise zu treffende Regelung ermittelt werden.

b) Die Parteien haben die Auswirkungen der Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses auf die Versorgungsanwartschaft nicht geregelt. Daß die Prozeßbevollmächtigte der Beklagten im Vorprozeß darauf verwiesen hat, sie habe zu einer entsprechenden Regelung keine Vollmacht, bedeutet nicht, daß eine Zusammenrechnung beider Dienstzeiten ausgeschlossen werden sollte. Dies macht die Aufhebung und Zurückverweisung notwendig, damit das Landesarbeitsgericht die ergänzende Vertragsauslegung nachholen kann.

II. Das Landesarbeitsgericht wird bei der weiteren Sachbehandlung den mutmaßlichen Ausgang des Kündigungsschutzprozesses und die Gründe zur Wiedereinstellung der Klägerin zu berücksichtigen haben. Dabei wird es insbesondere auch darauf ankommen, ob der Klägerin deutlich gemacht worden ist, daß unabhängig von der früheren Beschäftigung ein völlig neues Arbeitsverhältnis bei der Beklagten deshalb begründet werden sollte, weil sich die Personallage geändert hatte. In diesem Zusammenhang kann auch von Belang sein, was der Klägerin durch den amtierenden Richter bei Vergleichsabschluß gesagt worden ist.

gez.: Dr. Stumpf

Schaub

Dr. Röhsler

Kunze

Dr. Bermel

