

Aktenzeichen: 3 AZR 1159/78

LAG Düsseldorf (Köln) - Urteil des BAG vom 8. Dezember 1981

Für das Nachschlagewerk: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Gesetz: BetrAVG § 18 Abs. 1 Nr. 6, Abs. 6, § 1 Wartezeit, § 2; BGB § 157; Gesetz über den Westdeutschen Rundfunk Köln vom 25. Mai 1954 (GS NW 446/SGV NW 2251) mit späteren Änderungen

- Leitsätze: 1. Scheidet der Arbeitnehmer einer Rundfunkanstalt vom Eintritt des Versorgungsfalles aus und verfügt er über eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft aufgrund einer Versorgungsordnung, so ist er bei einer Versorgungseinrichtung des öffentlichen Dienstes nachzuversichern (§ 18 Abs. 1 Nr. 6 und Abs. 6 BetrAVG).
2. Stammt die Versorgungsordnung aus der Zeit vor Inkrafttreten des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung und sieht sie eine Abfindung vor, so kann eine ergänzende Auslegung geboten sein und ergeben, daß die Abfindung zunächst als Beitrag für die vorgeschriebene Nachversicherung zu verwenden ist und nur der dafür nicht erforderliche Restbetrag an den Arbeitnehmer ausgezahlt werden muß.



3 AZR 1159/78

16 Sa 921/77 Düsseldorf (Köln)

Verkündet
am 8. 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 8. Dezember 1981 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Dieterich, die Richter Dr. Gehring und Schaub sowie die ehrenamtlichen Richter Hoechst und Zieglwalner für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf/Kammer Köln vom 23. Oktober 1978 - 16 Sa 921/77 - wird zurückgewiesen, soweit das Landesarbeitsgericht über den Hauptantrag auf Abgabe einer Versorgungszusage entschieden hat.
2. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts aufgehoben, soweit es über den hilfsweise gestellten Zahlungsantrag und über die Kosten entschieden hat.
3. Im Umfang der Aufhebung wird die Sache an das Landesarbeitsgericht zur erneuten Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - 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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Der im Jahre 1939 geborene Kläger trat am 1. Juni 1965 in die Dienste des Beklagten, einer Rundfunkanstalt. Er wurde als freier Mitarbeiter geführt und als Redakteur im Fremdsprachenprogramm eingesetzt. Am 19. November 1974 erstritt er ein Anerkenntnisurteil gegen den Beklagten, daß ihm der Status eines Arbeitnehmers zukomme. Zum 30. Juni 1976 beendete er im Einverständnis des Beklagten sein Arbeitsverhältnis. Seit dieser Zeit ist er im italienischen Fernsehen tätig.

Während der Beschäftigung des Klägers erteilte der Beklagte Versorgungszusagen nach Grundsätzen in der Fassung vom 1. April 1962. Zur Durchführung dieser Grundsätze sind von dem Beklagten zusammen mit dem Personalrat Versorgungsrichtlinien erlassen worden. Nach § 1 der Durchführungsrichtlinien ist Voraussetzung des Versorgungsanspruches die Aushändigung einer Urkunde über die Versorgungszusage nach einjähriger Betriebszugehörigkeit in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis, sofern der Arbeitnehmer das 27. Lebensjahr vollendet hat. Nach einer zehnjährigen Wartezeit in den Diensten des Beklagten werden bei Eintritt eines Versorgungsfalles Leistungen gewährt. Ein Anspruch auf Altersruhegeld besteht für Mitarbeiter, die das 65. Lebensjahr in den Diensten des Beklagten vollenden. Es beträgt 50 v.H. des ruhegeldfähigen Einkommens und darf zusammen mit der Hälfte der Sozialversicherungsrente 75 v.H. des letzten ruhegeldfähigen Einkommens nicht übersteigen. Für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Eintritt eines Versorgungsfalles ist eine Abfindung vorgesehen. Endet das Arbeitsverhältnis "in Ehren", aber nicht auf eigenen Wunsch des Mitarbeiters, so wird je nach Familienstand ein Prozentsatz der bis dahin bezogenen Grundvergütung gezahlt. Endet das Arbeitsverhältnis auf Wunsch des Arbeitnehmers, so soll der Beklagte mit dem Personalrat über Grund und Höhe der Abfindung entscheiden. - Am 1. Juli 1976 ist bei dem Beklagten eine neue Versorgungsordnung in Kraft getreten. In ihr ist vorgesehen, daß bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses unabhängig vom Auflösungsgrund Abfindungen gezahlt werden, es sei denn, daß das Arbeitsverhältnis außerordentlich



gekündigt worden ist. Indes wird solchen Arbeitnehmern, die eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft haben, nur der Unterschiedsbetrag ausgezahlt zwischen dem Betrag, der erforderlich ist, um den Ausscheidenden bei der VBL nachzuversichern, und einem Prozentsatz der Gesamtbezüge.

Der Kläger hat behauptet, wenn der Beklagte ihn bei der VBL nachversichere, erhalte er bei Eintritt des Versorgungsfalles nur rund 10 v.H. der Versorgungsleistungen, die ihm zuständen, wenn der Beklagte die Versorgungsanwartschaft aufrecht erhalte und im Versorgungsfall selbst Leistungen erbringe. Er hat die Auffassung vertreten, der Beklagte sei auch nach Inkrafttreten des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung nicht verpflichtet, ihn bei der VBL nachzuversichern. In keinem Fall könne von der Abfindungssumme der für die Nachversicherung erforderliche Betrag abgezogen werden.

Der Kläger hat beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, an den Kläger auf der Basis der derzeit gültigen Versorgungsordnung eine in Kraft getretene Versorgungszusage zu erteilen, wonach bei Eintritt des Versorgungsfalles der Kläger 50 v.H. seines letzten Gehaltes - oder die in der Versorgungsordnung genannten Ersatzberechtigten - die dort vorgesehenen Leistungen erhalten,

hilfsweise,

den Beklagten zu verurteilen, an den Kläger 41.293,04 DM nebst 4 % Zinsen seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat die Auffassung vertreten, daß er als Arbeitgeber in der Rechtsform einer Anstalt des öffentlichen Rechtes verpflichtet sei, mit unverfallbaren Versorgungsanwartschaften ausscheidende Mitarbeiter bei der VBL nachzuversichern. Dieser Verpflichtung werde er nachkommen. Obwohl der Kläger nach den Versorgungsgrundsätzen von 1962 keinen Abfindungsanspruch habe, sei er



bereit, nach der Versorgungsordnung vom 1. Juli 1976 zu versehen und unter Anrechnung der Nachversicherungsbeiträge eine Abfindung zu gewähren.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht dem Kläger eine Abfindung in Höhe von 1.241,75 DM zugesprochen und im übrigen die Berufung zurückgewiesen. Hiergegen richtet sich die Revision des Klägers, mit der er seine zuletzt gestellten Anträge weiter verfolgt.

Entscheidungsgründe:

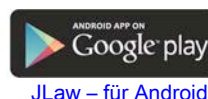
Die Revision ist nur zum Teil begründet. Der hilfsweise erhobene Zahlungsantrag läßt sich noch nicht abschließend beurteilen.

I. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend entschieden, daß der Kläger nicht die mit dem Hauptantrag begehrte Aufrechterhaltung der Versorgungsanwartschaft verlangen kann.

1. Ziel des Hauptantrags ist nicht die Erteilung einer Versorgungszusage, sondern die Aufrechterhaltung einer unverfallbaren und gemäß § 2 BetrAVG zeitanteilig berechneten Versorgungsanwartschaft. Dies ergibt sich zwar nicht klar aus dem Wortlaut des Antrages, wohl aber aus dessen Begründung. Eine individuelle Versorgungszusage hält der Kläger selbst für entbehrlich. Ihm geht es vor allem um die Art und Weise, in der seine Anwartschaft aufrecht zu erhalten ist. Der Kläger will bei Eintritt eines Versorgungsfalles Ansprüche unmittelbar gegen den Beklagten erheben können, weil er das für vorteilhafter hält als eine Nachversicherung bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder.

2. Der Kläger verfügt über eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft. Der Beklagte vertritt in seiner Revisionserwiderung zu Unrecht die gegenteilige Auffassung.

a) Der Kläger war zumindest in der Zeit vom 1. Januar 1966 bis 30. Juni 1976 Arbeitnehmer des Beklagten. Er hat am 19. November 1974



ein entsprechendes Urteil erstritten. Im übrigen hat der Beklagte vortragen lassen, daß er sich nicht mehr dagegen wende, daß der Kläger Arbeitnehmer gewesen sei.

b) Auf das Arbeitsverhältnis des Klägers ist das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 (BGBI. I, 3610) anzuwenden. § 1 BetrAVG gilt auch für Arbeitsverhältnisse des öffentlichen Dienstes (arg § 18 BetrAVG). Nach § 1 Abs. 1 Satz 1 (1. Alternative) BetrAVG behält ein Arbeitnehmer, dem Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zugesagt worden sind, seine Versorgungsanwartschaft, wenn sein Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles endet, sofern er in diesem Zeitpunkt mindestens das 35. Lebensjahr vollendet hat und die Versorgungszusage für ihn mindestens zehn Jahre bestanden hat. Als das Arbeitsverhältnis des Klägers am 30. Juni 1976 beendet wurde, war der Kläger 36 Jahre alt. Nachdem seine Arbeitnehmereigenschaft inzwischen anerkannt war, mußte er so behandelt werden, als habe die Versorgungszusage zehn Jahre bestanden.

c) Der Beklagte erteilt allen Arbeitnehmern eine Versorgungszusage nach seinen Versorgungsgrundsätzen und den mit dem **Personalrat** vereinbarten Durchführungsrichtlinien. Nach diesen Versorgungsbestimmungen werden Ruhegelder gezahlt, wenn nach Ablauf einer Wartezeit ein Versorgungsfall eintritt. Wann der Beklagte förmlich die Urkunde einer Versorgungszusage aushändigt und in Kraft setzt, ist unerheblich. Dem Beklagten bleibt insoweit kein Entscheidungsspielraum, ob er Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erbringen will. Dies gilt auch dann, wenn er einen Arbeitnehmer zu Unrecht als freien Mitarbeiter behandelt hat.

Versorgungszusage im Sinne von § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG ist jede Form der Begründung einer Versorgungsanwartschaft, wenn das Erstarken zum Vollrecht nur noch eine Frage des Zeitablaufs ist und dem Arbeitgeber kein Entscheidungsspielraum verbleibt, ob er Ansprüche auf Versorgungsleistungen begründen



will. Hiervon ist der Senat beständig ausgegangen (BAG 29, 234 [237] = AP Nr. 3 zu § 1 BetrAVG Wartezeit [zu 1 b der Gründe]; AP Nr. 4 aaO [zu I 3 a der Gründe]; AP Nr. 5 aaO [zu I 3 der Gründe]; BAG vom 21. August 1980 - 3 AZR 143/80 - AP Nr. 7 zu § 1 BetrAVG Wartezeit [zu II der Gründe], auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung vorgesehen). Hieran ist festzuhalten. Das Gesetz wollte sicherstellen, daß der Arbeitnehmer seine Versorgungsanwartschaft entsprechend der zurückgelegten Dienstzeit mitnehmen kann, wenn er im Vertrauen auf die spätere Gewährung von Versorgungsleistungen eine bestimmte Mindestzeit Dienst geleistet hat (BR-Drucks. 590/73 S. 19; BT-Drucks. 7/2843 S. 4).

3. Dennoch kann der Kläger nicht verlangen, daß der Beklagte seine Versorgungsanwartschaft auf der Grundlage des ratierlichen Berechnungsverfahrens (§ 2 BetrAVG) aufrecht erhält und im Versorgungsfall selbst Leistungen erbringt. Vielmehr gilt für den Beklagten die Spezialregelung in § 18 Abs. 1 Nr. 6 und Abs. 6 BetrAVG. Für Personen, die aufgrund eines Arbeitsverhältnisses zum Bund, zu einem Land, zu einer Gemeinde, zu einem Gemeindeverband, zu einer sonstigen Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts nach einer Ruhelohnordnung oder einer entsprechenden Bestimmung eine Anwartschaft auf Ruhegeld haben, muß der Arbeitgeber die Versorgungsanwartschaft nicht selbst aufrecht erhalten. Stattdessen besteht die Pflicht zur Nachversicherung bei einer Zusatzversorgungseinrichtung. Das gilt auch für Parteien des vorliegenden Rechtsstreits.

a) Der Beklagte ist als geminnützige Anstalt des öffentlichen Rechtes errichtet (§ 1 Gesetz über den Westdeutschen Rundfunk Köln vom 25. Mai 1954 (GS NW S. 446/SGVNW 2251) mit späteren Änderungen). Er erbringt Versorgungsleistungen aufgrund einer Ruhelohnordnung, die für seine Arbeitnehmerschaft einheitlich gilt. Welche Rechtsform die Ruhelohnordnung hat, ist vom Landesarbeitsgericht nicht festgestellt. Dies ist aber unerheblich. Ebenso kann die Streitfrage offen bleiben, ob § 18 Abs. 1 Nr. 6 BetrAVG Versorgung nach beamtenähnlichen Grundsätzen voraussetzt (vgl. Weinert bei Heubeck/Höhne/Paulsdorff/Rau/Weinert, Kommentar zum Betriebsrentengesetz, 2. Aufl., § 18 Rdnr. 46 - 49). Das ist nämlich vorliegend der Fall. Das Ruhegeld beträgt 50 v.H.



des versorgungsfähigen Entgelts. Es darf zusammen mit der Hälfte der gesetzlichen Sozialversicherung 75 v.H. des ruhegeldfähigen Einkommens nicht übersteigen.

b) Die Revision wendet sich vergeblich gegen die Anwendung von § 18 BetrAVG.

Soweit die Revision die Auffassung vertritt, § 18 Abs. 1 Nr. 6 BetrAVG erfasse den Beklagten nicht, weil er nicht aus Steuern, sondern durch Gebühren finanziert werde, kann der Senat dem nicht folgen. Aus § 18 Abs. 1 Nr. 6 BetrAVG ergeben sich keine Anhaltspunkte dafür, daß von der Art der Finanzierung einer Anstalt abhängen soll, wie die Versorgungsanwartschaften der Mitarbeiter bei vorzeitigem Ausscheiden aufrecht zu erhalten sind.

Ebensowenig hat die Revision recht, wenn sie die Auffassung vertritt, die Spezialregelung des § 18 BetrAVG gelte nur für solche Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes, die regelmäßig Ruhegeldleistungen über eine Zusatzversorgungseinrichtung erbringen, also auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis nicht vor Erreichen des Versorgungsfalles endet. Aus § 18 Abs. 1 BetrAVG ergibt sich vielmehr, daß an Arbeitgeber mit den unterschiedlichsten Versorgungssystemen gedacht ist; teilweise werden die regelmäßigen Versorgungsleistungen unmittelbar gewährt (§ 18 Abs. 1 Nr. 4 - 6 BetrAVG), teilweise werden sie über Zusatzversorgungskassen erbracht (§ 18 Abs. 1 Nr. 1 - 3 BetrAVG).

Entgegen der Ansicht der Revision ist auch nicht zu beanstanden, daß das Gesetz für Arbeitnehmer, die aus dem öffentlichen Dienst ausgeschieden sind, eine Nachversicherung bei Versorgungseinrichtungen des öffentlichen Dienstes vorschreibt (§ 18 Abs. 1 Nr. 6 und Abs. 6 BetrAVG). Der Gesetzgeber konnte im Interesse der Gleichbehandlung für alle ehemaligen Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes ein von der Privatwirtschaft abweichendes System der Bewertung und Abwicklung unverfallbarer Versorgungsanwartschaften wählen. Auch wenn die Nachversicherung möglicherweise zu geringeren Versorgungsleistungen führt als sie



nach den Grundsätzen von § 2 BetrAVG erreichbar gewesen wären, liegt darin keine gesetzgeberische Willkür, die gegen Art. 3 Abs. 1 GG verstieße. Ebenso ist die Meinung der Revision unzutreffend, das Ziel des Gesetzes, die Rechtsstellung der Arbeitnehmer zu verbessern, sei nur dann erreichbar, wenn die Versorgungsanwartschaften im öffentlichen Dienst genauso wie in der Privatwirtschaft aufrecht erhalten werden.

II. Der Hilfsantrag, mit dem der Kläger eine Abfindung seiner Versorgungsanwartschaft verlangt, ist nicht in vollem Umfang unbegründet. Der Sachverhalt ist insoweit noch nicht ausreichend geklärt.

1. Die Versorgungsgrundsätze des Beklagten aus dem Jahre 1962 verhindern, daß vor Eintritt des Versorgungsfalles ausscheidende Arbeitnehmer in vollem Umfang den Wert der Versorgungsnwartschaft verlieren. Die Grundsätze enthalten eine eigenständige Unverfallbarkeitsregelung.

Nach Art. 9 Nr. 2 der Versorgungsgrundsätze erhält ein Mitarbeiter, dessen Arbeitsverhältnis aus von ihm nicht zu vertretenen Gründen endet, eine nach seinem Familienstand abgestufte Abfindung. Hat dagegen der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis selbst gekündigt, so entscheiden der Beklagte und sein Personalrat, ob und in welcher Höhe eine Abfindung zu zahlen ist. Der Senat kann unentschieden lassen, ob eine Differenzierung je nach dem Beendigungsgrund des Arbeitsverhältnisses zulässig wäre, weil sich der Beklagte auf diese Unterscheidung selbst nicht berufen will. Er hat vorgetragen, daß er entsprechend dem Grundgedanken des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung bei der Zahlung von Abfindungen nicht mehr darauf abstellen wolle, wer die Lösung des Arbeitsverhältnisses veranlaßt hat.

2. Der Kläger kann nicht die volle Auszahlung der Abfindung und außerdem die Nachversicherung bei der VBL verlangen.

Die für den Kläger maßgeblichen **Versorgungsgrundsätze** stammen aus einer Zeit, in der die Parteien noch keine gesetzliche Regelung



der Unverfallbarkeit voraussehen konnten. Deshalb stellte sich damals noch nicht die Frage, in welcher Form der Arbeitgeber seinen vorzeitig ausscheidenden Arbeitnehmern eine Versorgungsanwartschaft gutbringen muß. Mit Inkrafttreten des § 18 BetrAVG müßte die gesetzlich vorgesehene Nachversicherung und die in den Versorgungsgrundsätzen vorgesehene Abfindung zu einer Doppelbegünstigung ausscheidender Arbeitnehmer führen, wenn die Versorgungsgrundsätze nicht im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung an die neue Rechtslage angepaßt würden. Die von den Parteien unvorhersehbare und keinesfalls gewollte Doppelbegünstigung kann nur durch eine Anrechnungsbestimmung vermieden werden, wie sie in der neuen Versorgungsordnung des Beklagten vom 1. Juli 1976 auch tatsächlich enthalten ist.

Das Landesarbeitsgericht hat das richtig erkannt. Der Kläger kann zwar die Auszahlung eines Abfindungsbetrages verlangen, muß sich aber die für die Nachversicherung notwendigen Beträge abziehen lassen. Der Wert der bereits erdienten Versorgungsanwartschaft wird damit zur Sicherung seiner Altersversorgung verwandt, und zwar in dem Umfang, den er nach der Versorgungsordnung in Verbindung mit § 18 BetrAVG erwarten durfte.

3. Der Rechtsstreit ist noch nicht zur Entscheidung reif, weil zur Berechnung der Abfindung weitere Feststellungen notwendig sind.

Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, die Abfindung müsse von der Summe derjenigen Bezüge berechnet werden, die der Kläger verdient hätte, wenn er von vorn herein als Arbeitnehmer betrachtet und entlohnt worden wäre. Da der Kläger die Berechnungen der Beklagten nicht bestritten habe, sei von deren Rechenwerk auszugehen. Diese Ausführungen halten den Angriffen der Revision nur zum Teil stand.

Richtig ist, daß der Kläger nur die Nachversicherung desjenigen Einkommens verlangen kann, das er bezogen hätte, wenn er spätestens seit dem 1. Januar 1966 als Arbeitnehmer behandelt worden wäre. Wollte man anders entscheiden und alle



Honorare, die der Kläger als freier Mitarbeiter bezogen hat, wie ruhegehaltsfähige Bezüge berücksichtigen, würde der Kläger besser gestellt als die übrigen Arbeitnehmer. Dennoch durfte das Landesarbeitsgericht den Sachvortrag des Beklagten nicht einfach als unstreitig behandeln. Die Revision rügt zu Recht, daß es nach der Klagebegründung nicht auf das Rechenwerk des Beklagten ankam, das in der Tat richtig gewesen sein mag. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist nämlich streitig, in welche Vergütungsgruppe der Kläger als Angestellter hätte eingereiht werden müssen. Erst wenn dies fest steht, läßt sich die Abfindung zutreffend berechnen. Das angefochtene Urteil war deshalb aufzuheben, soweit es die Abfindung betrifft. Das Landesarbeitsgericht hat aufzuklären, in welche Vergütungsgruppe der Kläger einzugruppieren gewesen wäre. Auf dieser Grundlage ist die Berechnung der Abfindung nach den aufgezeigten Grundsätzen vorzunehmen.

Dr. Dieterich

Dr. Gehring

Schaub

Hoechst

Zieglwalner



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

