

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

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt-Unverfallbarkeit, §§ 133, 157, 162
Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 (BGBI. I, 3610) § 1 Abs. 1
und 4, §§ 26, 32 Satz 1

Leitsätze:

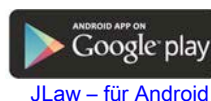
1. Die für die Unverfallbarkeit einer Versorgungsanswartschaft erforderliche Betriebszugehörigkeit muß voll erreicht sein. Rechtssicherheit und Rechtsklarheit lassen es nicht zu, geringfügige Unterschreitungen (Fehlen von 20 Tagen an 20-jähriger Betriebszugehörigkeit) als unschädlich anzusehen.
2. Nur wenn der Arbeitgeber wider Treu und Glauben verhindert, daß die notwendige Betriebszugehörigkeit erreicht wird, gilt diese Bedingung nach § 162 BGB als eingetreten.

Aktenzeichen: 3 AZR 12/75

Urteil des BAG vom 7. August 1975 IAG Düsseldorf



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



3 AZR 12/75

6 Sa 1001/73 Düsseldorf

Verkündet am
7. August 1975

gez. Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

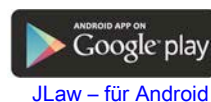
hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 7. August 1975 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Hartmann und Gnade für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 30. Oktober 1974 - 6 Sa 1001/73 - 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 !



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



- 2 -

Tatbestand:

Der im Jahre 1920 geborene Kläger war seit dem 21. Juli 1952 bei der Firma J AG als technischer Angestellter beschäftigt. Für die Arbeitnehmer der J

AG und ihre Hinterbliebenen leistet die beklagte Unterstützungskasse als eingetragener Verein freiwillige einmalige, wiederholte oder laufende Unterstützungen bei Alter oder Berufsunfähigkeit. Über Art und Voraussetzungen der Leistungen ist in den Richtlinien in der Fassung vom 26. März 1957/18. Juli 1961 u.a. folgendes bestimmt:

"§ 3

Der Verein kann Arbeitnehmern und ehemaligen Arbeitnehmern, die mindestens 15 Jahre ununterbrochen im Dienste der Firma gestanden haben und infolge Arbeitsunfähigkeit, insbesondere wegen Alter, Unfall oder Krankheit aus den Diensten der Firma ausscheiden müssen bzw. ausgeschieden sind und keine für einen ausreichenden Erwerb genügende Tätigkeit mehr ausüben können, einmalige oder laufende Zuwendungen gewähren.

Diese Zuwendungen können auch an solche ehemalige Arbeitnehmer gewährt werden, die das 65. Lebensjahr überschritten haben und nach mindestens 15-jähriger Zugehörigkeit zur Firma nicht mehr beruflich tätig sind."

Mit Schreiben vom 21. Dezember 1971 kündigte die J AG das Arbeitsverhältnis des Klägers und weiterer 117 Arbeitnehmer wegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten zum 30. Juni 1972. Dem Kläger wurde zum Ausgleich für den Verlust seines Arbeitsplatzes eine Abfindung von sechs Monatsgehältern in Höhe von 10.800,-- DM zugesagt. Unter dem 28. Dezember 1971 hat die Firma J folgendes Schreiben an den Kläger gerichtet, das von ihm gegengezeichnet worden ist:

"Dienstverhältnis

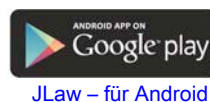
Sehr geehrter Herr A !

Sie haben den Wunsch geäußert, aus dem bestehenden Dienstverhältnis auszuschcheiden. Wir haben daraufhin heute folgende Vereinbarung getroffen.

- 3 -



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



- 3 -

Das Arbeitsverhältnis endet auf Ihren Wunsch im gegenseitigen Einvernehmen am 31. Dezember 1971.

Sie erhalten für die Zeit bis zum Ablauf der ursprünglichen Kündigungsfrist (30. Juni 1972) Ihr Gehalt. Dieser Betrag von sechs Monatsgehältern wird bei Abschluß dieses Vertrages ausbezahlt.

Ferner erhalten Sie eine Abfindung in Höhe von sechs Monatsgehältern. Diese Abfindung wird ebenfalls bei Abschluß dieses Vertrages ausbezahlt.

Über diesen Vertrag hinausgehende Ansprüche seitens Herrn A bestehen nicht mehr."

Mit Schreiben vom 4. Mai 1972 hat der Kläger Anspruch auf seine Altersversorgung gegenüber der Firma J erhoben, der abgelehnt wurde. Mit der vorliegenden Klage hat der Kläger unter Berufung auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Unverfallbarkeit betrieblicher Versorgungszusagen gegenüber der Beklagten die Feststellung begehrt, daß er seine Anwartschaft auf eine Betriebsrente behalte und daß diese durch sein Ausscheiden bei der Firma J AG nicht verfallen sei.

Die Beklagte hat um Abweisung der Klage gebeten und folgendes geltend gemacht: Ein Anspruch stehe dem Kläger einmal deshalb nicht zu, weil sie ihre Leistungen freiwillig erbringe und auf sie kein Rechtsanspruch bestehe. Darüberhinaus erfülle der Kläger auch nicht die Voraussetzungen, von denen nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts die Aufrechterhaltung einer Versorgungsanwartschaft abhängen.

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei zum 31. Dezember 1971 auf Wunsch des Klägers erfolgt. Selbst wenn man dies außer acht lasse und von einer Kündigung der Firma J -

zum 30. Juni 1972 ausgehe, fehlten an einer Betriebszugehörigkeit von 20 Jahren noch 20 Tage. Im übrigen liege im Schreiben der Firma J vom 28. Dezember 1971 eine Ausgleichsklausel, die sich auch auf einen eventuellen Anspruch aus der Versorgungszusage bezogen habe.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht festge-

- 4 -



- 4 -

stellt, daß der Kläger seine bei der Beklagten erworbene Anwartschaft auf Zahlung einer Betriebsrente nicht dadurch verloren hat, daß er am 31. Dezember 1971 aus den Diensten der Firma J AG ausgeschieden ist.

Mit der Revision erstrebt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

Entscheidungsgründe:

I. Die Revision hat Erfolg, soweit sie sich gegen die Annahme des Landesarbeitsgerichts wendet, die Versorgungsanwartschaft des Klägers sei nach den Grundsätzen nicht verfallen, die der Senat in seiner Entscheidung vom 10. März 1972 (BAG 24, 177 = AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt) aufgestellt hat.

1. Nach den Rechtsgrundsätzen des vorbezeichneten Urteils verfällt eine Anwartschaft auf eine betriebliche Altersversorgung dann nicht, wenn der Arbeitnehmer nach mehr als 20-jähriger Betriebszugehörigkeit aufgrund einer Kündigung des Arbeitgebers vor Eintritt des Versorgungsfalles ausscheidet. In seiner nachfolgenden Rechtsprechung hat der Senat ständig ausgesprochen, wegen der seit 1973 in Angriff genommenen gesetzlichen Regelung der Unverfallbarkeit sei es den Gerichten verwehrt, im Wege der Rechtsfortbildung die Unverfallbarkeit von Versorgungsanwartschaften bei einer Betriebszugehörigkeit von weniger als 20 Jahren zu bejahen. Auch nach dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 (BGBl. I, 3610) scheidet für die Zeit davor eine Herabsetzung der Dauer der Betriebszugehörigkeit unter 20 Jahre aus, da der Gesetzgeber eine rückwirkende Geltung der Bestimmungen über die Unverfallbarkeit ausdrücklich ausgeschlossen hat (vgl. BAG AP Nr. 3 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Unverfallbarkeit; [zur Veröffentlichung in Bd. 25 der Amtlichen Sammlung bestimmt]; BAG AP Nr. 4 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Unverfallbarkeit und Urteil vom 13. Februar 1975 - 3 AZR 24/74 - [demnächst] AP Nr. 9 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Unverfallbarkeit).

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



- 5 -

An dieser Rechtsansicht hält der Senat fest.

2. Das Landesarbeitsgericht ist ebenfalls davon ausgegangen, daß der Kläger nur dann die Aufrechterhaltung seiner Versorgungswartschaft beanspruchen konnte, wenn er eine Betriebszugehörigkeit von 20 Jahren aufweisen konnte. Für diese Wartezeit müsse als Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses der 30. Juni 1972 angesehen werden, zu dem die Firma J gekündigt hatte. Dann fehlten an der 20-jährigen Betriebszugehörigkeit zwar noch 20 Tage. Dieser Zeitraum sei jedoch im Verhältnis zu der erbrachten Betriebstreue so unerheblich, daß es rechtsmißbräuchlich und daher unbeachtlich sei, wenn die Beklagte sich darauf berufe, der Kläger habe nicht die erforderliche Betriebszugehörigkeit erreicht.

a) Wenn man zu Gunsten des Klägers dem Landesarbeitsgericht darin folgt, daß für die Betriebszugehörigkeit die Zeit bis zum 30. Juni 1972 zu berücksichtigen sei, fehlen an dem erforderlichen 20-Jahreszeitraum noch 20 Tage. Damit ist die nach der Entscheidung des Senats vom 10. März 1972 geforderte Voraussetzung nicht erfüllt, und dies kann nicht deshalb unberücksichtigt bleiben, weil es sich nur um eine geringfügige Unterschreitung handelt.

Der Senat verkennt nicht, daß es für den Kläger eine Härte darstellt, wenn ihm die Aufrechterhaltung der Versorgungswartschaft versagt bleibt. Eine solche Härte ergibt sich in vielen Fällen, in denen eine Wartefrist nur knapp nicht erreicht wird oder ein Stichtag oder eine Frist nicht gewahrt sind. Auch wenn die Fristunterschreitung, wie hier, im Verhältnis zu der zurückgelegten Frist unbedeutend ist, gestatten jedoch weder Billigkeitserwägungen noch die Grundsätze von Treu und Glauben, die Fristunterschreitung als unschädlich anzusehen. Dies gilt jedenfalls, wenn es sich wie im vorliegenden Fall um eine Frist handelt, die wie eine gesetzlich bestimmte Frist generelle Bedeutung hat. Eine solche Frist muß im Interesse der Rechtsklarheit und Rechtssicherheit strikt beachtet werden. Jede Verkürzung dieser Frist würde wiederum zweifelhaft werden lassen, wie Fälle zu behandeln sind, in denen die verkürzte Frist geringfügig unterschritten wird. Es entstünden

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 88a ff. UrhG geschützt.

- 6 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

neue Härtefälle, bei denen erneut die Fristunterschreitung für unschädlich angesehen werden müßte. Oder es müßte schließlich eine Grenze gesetzt werden, jenseits der die fehlende Betriebszugehörigkeit nicht mehr unbeachtet bleibt. Das würde nur dazu führen, die Anspruchsvoraussetzung abzuändern, ohne daß jedoch Härtefälle vermieden würden. Außerdem wäre damit der Nachteil verbunden, daß jeder, der hinter der zuletzt als unschädlich angesehenen Fristunterschreitung geringfügig zurückbleibt, hofft, er werde doch noch zum Erfolg kommen. Wo immer dann, um die Anspruchsvoraussetzung nicht ganz aufzugeben, die Toleranzgrenze gezogen würde, müßte dies als willkürlich und eher als ungerecht empfunden werden, als wenn von vornherein von den jedermann klaren und berechenbaren Fristen nicht abgewichen wird (vgl. dazu BAG AP Nr. 2 zu § 52 b RegelungsG [zu II 3 der Gründe] mit zustimmender Anmerkung von Reinhardt; BAG AP Nr. 5 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Unterstützungskassen [zu III 1 der Gründe]).

b) Der Beklagten ist auch nicht nach § 162 Abs. 1 BGB verwehrt, sich darauf zu berufen, daß der Kläger die 20-jährige Betriebszugehörigkeit nicht erreicht hat. Das käme nur in Betracht, wenn die Firma J durch die Kündigung zum 30. Juni 1972 wider Treu und Glauben den Eintritt der Bedingung verhindert hätte. Das kann man der Arbeitgeberin nicht vorwerfen. Als sie im Dezember 1971 zum 30. Juni 1972 kündigte, brauchte sie nicht damit zu rechnen, daß eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über diesen Zeitpunkt hinaus bis zum 20. Juli 1972 die Versorgungsanwartschaft des Klägers erhalten werde. Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts, die den entsprechenden Rechtssatz aufstellte, ist erst am 10. März 1972 ergangen.

Es läßt sich auch nicht im Sinne einer Betrachtung ex post sagen, die Firma J hätte dem Kläger ermöglichen müssen, noch 20 Tage bei ihr zu arbeiten (vgl. dazu BAG AP Nr. 85 zu § 242 BGB Ruhegehalt [a.E.]). Der Kläger selbst hat die vorzeitige Beendigung seines Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember 1971 gewünscht. Wenn die Firma J diesem Wunsch des Klägers entsprach und dabei nicht wußte, daß

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

der Kläger auch nicht in den Genuß der Unverfallbarkeitsrechtssprechung kam, kann das nicht als treuwidrige Bedingungsver-eitelung bewertet werden.

II. Der Kläger kann danach nicht die Aufrechterhaltung seiner Anwartschaft nach den Grundsätzen der Entscheidung vom 10. März 1972 verlangen. Das führt jedoch noch nicht dazu, seine Klage als unbegründet anzusehen. Es ist vielmehr möglich, daß er, was bisher nicht erwogen worden ist, nach den Versorgungsrichtlinien trotz Ausscheidens vor Eintritt des Versorgungsfalles seine Anwartschaft nicht verloren hat. Hierzu gilt folgendes:

1. § 3 Abs. 1 der Versorgungsrichtlinien regelt die grundsätzlichen Voraussetzungen für die Gewährung von einmaligen und laufenden Zuwendungen. Arbeitnehmer und ehemalige Arbeitnehmer, die mindestens 15 Jahre ununterbrochen im Dienste der Firma gestanden haben und infolge Arbeitsunfähigkeit, insbesondere wegen Alter, Unfall oder Krankheit aus den Diensten der Firma ausscheiden müssen bzw. ausgeschieden sind und keine für einen ausreichenden Erwerb genügende Tätigkeit mehr ausüben können, erhalten einmalige oder laufende Zuwendungen. Voraussetzung ist sonach, daß der Arbeitnehmer bis zum Eintritt des Versorgungsfalles (Alter, Unfall oder Krankheit) im Dienste der Firma gestanden hat.

Die letztgenannte Voraussetzung braucht nach dem Wortlaut des § 3 Abs. 2 der Richtlinien nicht erfüllt zu sein. § 3 Abs. 2 sieht vor, daß die in Abs. 1 genannten Zuwendungen auch an solche ehemaligen Arbeitnehmer gewährt werden können, die das 65. Lebensjahr überschritten haben und nach mindestens 15-jähriger Zugehörigkeit zur Firma nicht mehr beruflich tätig sind. Es ist hier nicht verlangt, daß der Arbeitnehmer wegen Eintritts des Versorgungsfalles aus der Firma ausgeschieden ist. Es genügt, wenn er eine 15-jährige Zugehörigkeit zur Firma aufzuweisen hat, 65 Jahre alt und nicht mehr beruflich tätig ist. Wenn § 3 Abs. 1 verlangt, daß das Arbeitsverhältnis bis zum Eintritt des Versorgungsfalles bestanden haben muß, während § 3 Abs. 2 davon absieht, könnte sich das daraus erklären, daß § 3 Abs. 1 Leistungen auch vorsieht, wenn der Arbeitnehmer



wegen Arbeitsunfähigkeit vor Erreichen des 65. Lebensjahres aus den Diensten der Firma ausgeschieden ist, während § 3 Abs. 2 nur ein Altersruhegeld gewährt.

2. Obgleich sonach der Wortlaut der Richtlinien dafür spricht, daß der Kläger bei Erreichen des 65. Lebensjahres Anspruch auf Leistungen der Beklagten haben kann, konnte der Senat eine dazugehörige abschließende Entscheidung nicht treffen. Die Frage, ob der vom Kläger verfolgte Anspruch sich aus den Versorgungsrichtlinien herleiten läßt, ist in den Tatsacheninstanzen nicht erörtert worden. Die Parteien müssen Gelegenheit erhalten, zu dieser Frage Stellung zu nehmen. Es läßt sich nicht ausschließen, daß sonstige Umstände, wie etwa eine dem Kläger bekannte betriebliche Übung, für die Auslegung des § 3 Abs. 2 zu berücksichtigen sind und sich danach eine andere Auslegung ergeben kann. Dies sowie die weitere Frage, ob in der Absprache der Parteien vom 28. Dezember 1971 der Kläger auch etwaige Ansprüche aus § 3 Abs. 2 der Richtlinien preisgegeben hat, kann nur in der Tatsacheninstanz erörtert werden, an die der Rechtsstreit deshalb zurückzuverweisen war.

gez.: Dr. Stumpf

Dr. Thomas

Dr. Dieterich

Hartmann

Gnade

