

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

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt-Unverfallbarkeit, §§ 133, 157;
BetrVG 1952 § 72; BetrVG 1972 § 77; ZPO § 244

Leitsätze:

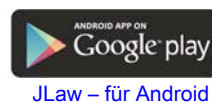
Keine

Aktenzeichen: 3 AZR 161/75

Urteil des BAG vom 13. Januar 1977 LAG Rheinland-Pfalz



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



5 (2) Sa 398/73 Rheinland;

Verkündet am
13. Januar 1977

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 13. Januar 1977 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Hoechst und Engel für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 19. Dezember 1974 - 5 (2) Sa 398/73 - 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 !

- 2 -



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war 29 Jahre lang bei der Beklagten in deren Zweigbetrieb in N beschäftigt. Die Arbeitnehmer der Beklagten hatten Anspruch auf Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenversorgung nach einer Betriebsvereinbarung vom 16. Januar 1952, die zwischen der Beklagten und deren Gesamtbetriebsrat abgeschlossen worden war. Zuletzt galt eine Fassung vom 30. Dezember 1963 mit der Bezeichnung "Richtlinien über die Gewährung einer Zusatzrente zur Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenen-Versorgung durch die P -Werke KG, H " (kurz Richtlinien). Ziff. I der Richtlinien enthielt folgende Verfallklausel:

"Allgemeine Voraussetzungen für die Gewährung eines Zuschusses sind:

1. Der Werksangehörige muß ununterbrochen mindestens zehn Jahre bei der Firma beschäftigt gewesen sein. Das Beschäftigungsverhältnis muß bei Eintritt des Versorgungsfalles noch bestehen.
2.
3. "

Im Jahre 1969 mußte die Beklagte ihren Zweigbetrieb in N stilllegen und im darauffolgenden Jahr auch ihren Hauptbetrieb in H schließen. Sie bemühte sich deshalb um einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat in N . Die Sitzung einer Vermittlungsstelle führte am 10. März 1969 zu einer Einigung, die in einer Betriebsvereinbarung vom gleichen Tage festgehalten wurde. Die wichtigste Bestimmung lautet wie folgt:

" § 2

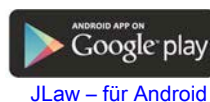
Der Interessenausgleich umfaßt folgende Maßnahmen:

1. Alle Arbeitnehmer, die in der als Anlage beigefügten Liste, die Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung ist, aufgeführt sind, erhalten pro Beschäftigungsjahr DM 35,--.

- 3 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 3 -

2. Arbeitnehmer dieser Liste, die 50 Jahre und älter sind, erhalten einen zusätzlichen Härteausgleich in Höhe von DM 500,--.
3. Diejenigen Betriebsangehörigen, die bis Ende Dezember 1969 bei Weiterführung des Betriebes ihr Jubilaralter erreichen würden, erhalten die Jubilarzulage entsprechend der bisherigen Regelung bei Ihrem Ausscheiden.
4. Mitarbeiter, die im Jahre 1969 das 55. Lebensjahr vollenden und bis zum Ausscheiden mindestens eine zehn-jährige Betriebszugehörigkeit aufweisen, behalten ihren Pensionsanspruch, den sie durch die Mitarbeit bei der Firma erworben haben, entsprechend den Richtlinien über die Gewährung einer Zusatzrente vom 30. Dezember 1963.

§ 3

Die Zahlungen als Härteausgleich (§ 2 Ziffer 1 und 2) sind auf die Höhe von insgesamt DM 110.000,-- (Einhundertzweitausend DM) fixiert. Sofern dieser Betrag durch die nach der Namensliste vorzunehmenden Einzelzahlungen nicht ausgeschöpft wird, steht der überschüssende Betrag dem Betriebsrat zum Ausgleich besonderer Härten zur Verfügung.

§ 4

Die Firma P Werke KG verpflichtet sich, den Betrag von DM 110.000,-- in zwei Raten zu zahlen und zwar am 1. August 1969 und am 1. August 1970."

Mit Schreiben vom 18. März 1969 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis der Parteien fristgerecht zum 30. September 1969. Der Kläger war damals 49 Jahre alt. Spätestens mit Schreiben vom 27. Juli 1972 verlangte er von der Beklagten seinen "Anteil aus der Pensionskasse". Die Beklagte verwies ihn mit Antwortschreiben vom 3. August 1972 auf die Regelung des Sozialplans.

- 4 -



- 5 -

Schreiben vom 17. März 1975, das beim Bundesarbeitsgericht am 19. März 1975 einging, legte der amtlich bestellte Abwickler des verstorbenen Prozeßbevollmächtigten, Senatspräsident a. D. U , für den Kläger Revision ein. Die Revision wurde am Montag, dem 21. April 1975 begründet.

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

Entscheidungsgründe:

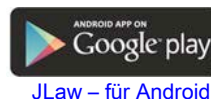
I. Die Revision ist rechtzeitig eingelegt worden. Sie wäre allerdings verspätet gewesen, wenn die einmonatige Revisionsfrist seit der Zustellung des angefochtenen Urteils am 6. Februar 1975 ohne Unterbrechung abgelaufen wäre. Das ist jedoch nicht anzunehmen. Stirbt in Anwaltsprozessen der Anwalt einer Partei, so tritt gemäß § 244 Abs. 1 ZPO eine Verfahrensunterbrechung ein, bis ein neuer Anwalt seine Bestellung anzeigt und diese Anzeige dem Gegner zugestellt ist. Diese Regelung gilt auch dann, wenn der Rechtsanwalt, der die unterlegene Partei in der Berufungsinstanz vertreten hat, erst verstirbt, nachdem ihm bereits das Berufungsurteil zugestellt worden ist. Der Bundesgerichtshof hat zwar ursprünglich eine abweichende Ansicht vertreten (LM Nr. 2 zu § 244 ZPO), er hat diese jedoch mit Beschluß vom 23. September 1976 (AP Nr. 3 zu § 244 ZPO) aufgegeben und sich der Auffassung des Bundesarbeitsgerichts angeschlossen, wonach eine Verfahrensunterbrechung anzunehmen ist (vgl. Vorlagebeschluß des Senats vom 18. März 1976 - 3 AZR 161/75 - AP Nr. 2 zu § 244 ZPO [zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt], BGH AP Nr. 3 zu § 244 ZPO und Einstellungsverfügung des Vorsitzenden des Gemeinsamen Senats der Obersten Gerichtshöfe des Bundes vom 8. Oktober 1976 - GmS - OGB 1/76 - AP Nr. 4 zu § 244 ZPO).

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a 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 -

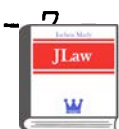
II. In der Sache ist der Rechtsstreit noch nicht zur Entscheidung reif.

1. a) Die Versorgungsordnung, auf die sich der Kläger beruft, enthält eine Verfallklausel, wonach Versorgungsleistungen an die Bedingung geknüpft sind, daß die Arbeitnehmer den Versorgungsfall im Dienste der Beklagten erreichen müssen. Diese Bedingung kann der Kläger nicht erfüllen, weil das Arbeitsverhältnis schon vor Eintritt des Versorgungsfalles geendet hat. Das genügt jedoch nicht, um die Abweisung der Klage zu rechtfertigen.

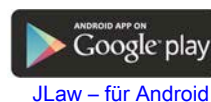
Wie der Senat mehrfach entschieden hat, sind Verfallklauseln insoweit unwirksam, als sie das Erlöschen von Versorgungszusagen auch noch nach 20-jähriger Betriebszugehörigkeit vorsehen (BAG 24, 177 = AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt, und ständig). An dieser Rechtsprechung müssen sich auch Betriebsvereinbarungen im Rahmen der gebotenen Billigkeitskontrolle messen lassen. Ob die unbillige Verfallklausel in einer individuellen Versorgungszusage oder in einer Betriebsvereinbarung enthalten ist, hat keine Bedeutung (Urteil vom 11. März 1976 - 3 AZR 334/75 - AP Nr. 11 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Unverfallbarkeit). Der Kläger hat länger als 20 Jahre dem Betrieb der Beklagten in N angehört. Deshalb kann ihm nicht entgegengehalten werden, er erfülle nicht die Voraussetzungen der Versorgungsrichtlinien von 1952/1963.

b) Auch die Betriebsvereinbarung vom 10. März 1969, die einen Interessenausgleich gemäß § 72 BetrVG 1952 darstellt, konnte die Versorgungsrechte der Kläger nicht schmälern.

Dem Landesarbeitsgericht ist allerdings darin zu folgen, daß offenbar eine abschließende Regelung beabsichtigt war und Versorgungsanwartschaften nur noch im Rahmen des Interessenausgleichs aufrechterhalten bleiben



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



- 7 -

sollten. Insoweit unterscheidet sich der Sachverhalt von demjenigen, den der Senat am 7. August 1975 (3 AZR 505/74 - AP Nr. 169 zu § 242 BGB Ruhegehalt) zu beurteilen hatte. Das ergibt sich daraus, daß die Betriebspartner in § 2 Nr. 4 der Betriebsvereinbarung vom 10. März 1969 ausdrücklich bestimmt haben, unter welchen Voraussetzungen Versorgungsanwartschaften durch die Betriebsstillegung nicht berührt werden sollen. Diese Regelung ist aber teilweise unbillig und daher ebenso unwirksam wie die Verfallklausel in den Versorgungsrichtlinien. Sie ist zwar insoweit günstiger, als sie wenigstens bei älteren Arbeitnehmern, die das 55. Lebensjahr bereits vollendet haben, eine 10-jährige Betriebszugehörigkeit genügen läßt; das ändert jedoch nichts daran, daß sie einer großen Zahl von Arbeitnehmern des Zweigbetriebes in N ihre Versorgungsanwartschaften noch nach 20-jähriger Betriebszugehörigkeit entziehen sollte. Das gilt nicht nur für den Kläger, sondern ebenso für die Angestellten D und K, die unstreitig gegen den Verfall ihrer Anwartschaften protestiert haben, und das gilt schließlich für 43 Kollegen des Klägers, die in einem früheren Revisionsverfahren vor dem Senat obsiegt haben (Urteil vom 13. Oktober 1976 - 3 AZR 345/75 - [demnächst] AP Nr. 15 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Unverfallbarkeit). Die Regelungsmacht der Betriebspartner geht nicht so weit, unverfallbar gewordene Versorgungsanwartschaften im Rahmen eines Interessenausgleichs aus Anlaß einer Betriebsstillegung völlig zu beseitigen (Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 77 Anm. 85, 86; Säcker, AR-Blattei, "Betriebsvereinbarung III" unter B 3, Hanau, AR-Blattei, Anm. zu "Betriebsvereinbarung: Entscheidung 20" unter 2).

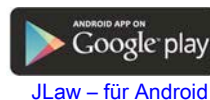
c) Das Landesarbeitsgericht hat demgegenüber angenommen, der Interessenausgleich vom 10. März 1969 habe

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

- 8 -



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



- 8 -

die Verfallbarkeit der Versorgungsanwartschaften aller Arbeitnehmer des Betriebes in N abschließend und wirksam geregelt. Eine Billigkeitskontrolle sei entbehrlich, weil "der Kläger, vertreten durch den Betriebsrat, der Abänderung der Ruhegeldregelung in der Betriebsvereinbarung zugestimmt" habe. Deshalb war das angefochtene Urteil aufzuheben.

2. Der Senat sieht sich jedoch an einer abschließenden Entscheidung gehindert, weil nicht ausreichend geklärt ist, ob der Kläger seine Versorgungsanwartschaft rechtzeitig geltend gemacht hat.

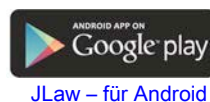
a) Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat im Jahre 1969 geendet, also vor Erlaß des Grundsatzurteils vom 10. März 1972 aber erst nach dem 1. Januar 1969. Für Fälle dieser Art hat die Rechtsprechung des erkennenden Senats zur Unverfallbarkeit nur unter einer zusätzlichen Voraussetzung Geltung beansprucht. Der ausgeschiedene Arbeitnehmer muß seine erdiente Versorgungsanwartschaft vom Arbeitgeber klar und eindeutig verlangt haben (vgl. BAG 24, 177 [195] = AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt [Leitsatz 2 und zu A IV 3 der Gründel]; BAG 24, 204 [208] = AP Nr. 9 zu § 61 KO [zu I 2 d der Gründel]; Urteil des Senats vom 24. Oktober 1974 - 3 AZR 590/73 - AP Nr. 6 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Unverfallbarkeit [zu 3 der Gründel] mit zustimmender Anmerkung von Canaris; das Urteil ist auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). An dieser Rechtsprechung ist festzuhalten.

b) Der Kläger behauptet, seine Versorgungsanwartschaft klar und eindeutig mit einem Schreiben vom 30. Dezember 1970 verlangt zu haben. An diesem Tage war er allerdings bereits länger als ein Jahr bei der Beklagten ausgeschieden. Es ist aber zu berücksichtigen,

- 9 -



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



daß der Interessenausgleich vom 10. März 1969, der zu der Betriebsstillegung in N geführt hat, nur sehr langsam abgewickelt wurde. Die Beklagte durfte die Abfindungen in zwei Raten zahlen, nämlich am 1. August 1969 und am 1. August 1970. Danach waren noch weitere Zahlungen möglich, über die der Betriebsrat zu entscheiden hatte (§ 3 des Interessenausgleichs). Die Arbeitnehmer des stillgelegten Betriebes konnten deshalb vor September 1970 nicht ohne weiteres erkennen, ob und inwieweit ihre Versorgungsanwartschaften abgefunden werden sollten. Bei dieser Sachlage war eine Geltendmachung im Dezember 1970 nicht als verspätet anzusehen.

Die Beklagte hat bestritten, schon im Dezember 1970 ein Schreiben des Klägers erhalten zu haben, das dessen Versorgungsanwartschaft ansprach. Sie will erst am 27. Juli 1972, also erst nach dem Grundsatzurteil des erkennenden Senats, von den Vorstellungen des Klägers erfahren haben. Der Kläger konnte zwar hierzu die Fotokopie eines Antwortschreibens vom 11. Januar 1971 vorlegen (Bl. 52 VA), darauf mußte das Landesarbeitsgericht jedoch von seinem Standpunkt aus nicht eingehen. Es hat ausdrücklich offengelassen, ob der Kläger seine Versorgungsanwartschaft rechtzeitig geltend gemacht hat. Die Klärung dieser Frage muß nunmehr nachgeholt werden.

c) Dabei wird das Landesarbeitsgericht auch die Grundsätze beachten müssen, die der erkennende Senat in seinem Urteil vom 13. Oktober 1976 (3 AZR 345/75 - [demnächst] AP Nr. 15 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Unverfallbarkeit) entwickelt hat. Es ist nicht unbedingt erforderlich, daß der betroffene Arbeitnehmer seine bedrohte Versorgungsanwartschaft selbst geltend macht. Unter Umständen genügt es, daß der Betriebsrat oder Arbeitskollegen tätig werden, wenn sich deren Initiativen aus



Dieser Gedanke liegt im vorliegenden Fall insofern nahe, als N ein kleiner Ort in einer ländlichen Umgebung ist, in der sich keine anderen Fertigungsbetriebe von vergleichbarer Bedeutung befinden. Die Betriebsstillegung hatte große Unruhe erzeugt. Wenn in dieser Lage die Angestellten D und K ihre Versorgungsanwartschaften rechtzeitig klar und eindeutig geltend gemacht haben sollten, so könnte das auch dem Kläger zugute kommen. Das Landesarbeitsgericht wird prüfen müssen, ob sich die Initiative der beiden Angestellten aus der Sicht der Beklagten als Musterverfahren darstellte, das die Wirksamkeit der Versorgungsrichtlinien von 1952/1963 und des Interessenausgleichs von 1969 angreifen sollte und damit das Vertrauen der Beklagten auf die ältere Rechtsprechung zur Wirksamkeit von Verfallklauseln insgesamt erschütterte. Eine unterschiedliche Behandlung der Angestellten D und K einerseits und der übrigen Versorgungsanwärter des Betriebes andererseits wäre bei einer solchen Fallgestaltung nicht gerechtfertigt.


 ANDROID APP ON
Google play
 JLaw – für Android

Available on the
App Store