

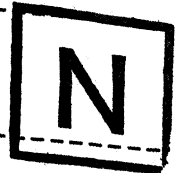
Aktenzeichen: 3 AZR 166/89

Bundesarbeitsgericht 3. Senat Urteil vom 12. Juni 1990
- 3 AZR 166/89 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 22. September 1988
Duisburg - 4 Ca 2698/87 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 26. Januar 1989
Düsseldorf - 5 (11) Sa 1481/88 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Nein



Entscheidungsstichwort:

Unverfallbarkeit einer Versorgungsanwartschaft

Gesetz: BetrAVG § 1, § 1 Betriebliche Übung; GG Art. 3 Abs. 2

Leitsatz:

Eine vor Inkrafttreten des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung erlassene betriebliche Versorgungsordnung kann rechtswirksam bestimmen, daß eine Versorgungsanwartschaft entsprechend der Regelung in § 1 Abs 1 BetrAVG erst nach einer Zusagedauer von drei Jahren unverfallbar wird.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 166/89

5 (11) Sa 1481/88 Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
12. Juni 1990

Urteil

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128
Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 12. Juni 1990 durch den Vor-
sitzenden Richter Dr. Heither, die Richter Griebeling und
Kremhelmer sowie die ehrenamtlichen Richter Gnade und
Dr. Reinfeld für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 26. Januar 1989 - 5 (11) Sa 1481/88 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob die Klägerin mit einer unverfallbaren Anwartschaft aus ihrem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten ausgeschieden ist und deshalb Anspruch auf Betriebsrente hat.

Die Klägerin, geboren am 18. Juli 1921, war vom 1. November 1945 bis zum 31. Mai 1975, zuletzt als Sekretärin mit einer auf 25 Wochenstunden verkürzten Arbeitszeit, bei der Beklagten beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete aufgrund einer Eigenkündigung der Klägerin.

Die Beklagte gewährt ihren Arbeitnehmern Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach einem "Pensionsplan für die Mitarbeiter" vom 14. November 1974. Darin ist u.a. folgendes geregelt:

- "I.1. Die Firma gewährt Mitarbeitern und deren Angehörigen Pensionsleistungen nach Maßgabe der Bestimmungen dieses Pensionsplanes. Der Anspruch setzt voraus, daß dem Mitarbeiter



durch eine schriftliche Pensionszusage der Firma ausdrücklich die Teilnahme an dem Pensionsplan mitgeteilt worden ist.

II.1. Die Pensionsleistungen umfassen:

- a) Altersrenten
- b) Vorgezogene Altersrenten
- c) Invalidenrenten bei Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit

III. Voraussetzungen

Die in Abschnitt II genannten Leistungen werden nur gezahlt, wenn der Mitarbeiter

- a) die schriftliche Pensionszusage nach Abschnitt I erhalten hat

...

IX. Unverfallbarkeit

1. Scheidet ein Mitarbeiter aus den Diensten der Firma aus, ohne daß ein Versorgungsfall gegeben ist, der zum Bezug einer der in Abschnitt II genannten Renten berechtigt, dann erlischt die Anwartschaft auf Versorgungsleistungen nach diesem Pensionsplan, vorbehaltlich Absatz 2.
2. Wenn im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses
 - a) der Mitarbeiter mindestens das 35. Lebensjahr vollendet hat und
 - b) die Pensionszusage für ihn
 - aa) entweder mindestens 10 Jahre bestanden hat oder
 - bb) mindestens 3 Jahre bestanden hat und der Beginn der Betriebszugehörigkeit mindestens 12 Jahre zurückliegt,

dann bleibt die bis zu diesem Zeitpunkt erreichte Anwartschaft aufrechterhalten, wie sie sich gemäß Abschnitt IV auf der Grundlage der bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei der Firma zurückgelegten anrechenbaren Dienstzeit ergibt. Die Rentenzahlungen beginnen, wenn der ausgeschiedene Mitarbeiter die Altersgrenze erreicht, wenn er berufs- oder erwerbsunfähig wird oder wenn er verstirbt. ..."

Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, hiernach sei die Klägerin nicht versorgungsberechtigt; sie habe keine schriftliche



Pensionszusage erhalten, ihre Anwartschaft sei beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis verfallen und ihr stehe auch wegen ihrer Teilzeitbeschäftigung keine Versorgung zu.

Gleichwohl zahlt die Beklagte der Klägerin seit dem Jahre 1978 ohne Anerkennung einer Rechtspflicht eine monatliche Zuwendung als Versorgungsleistung in Höhe von zuletzt 80,-- DM monatlich.

Die Klägerin begehrt eine zusätzliche Betriebsrente nach dem Pensionsplan vom 14. November 1974 für die Zeit ab Januar 1985 in Höhe von anfänglich 156,55 DM und zuletzt 168,-- DM. Sie hat geltend gemacht, ihr habe schon vor Inkrafttreten des Betriebsrentengesetzes nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAGE 24, 177 = AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt) eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft zugestanden. Sie habe dem Betrieb der Beklagten mehr als 20 Jahre angehört und die Beklagte habe seit Beginn der 50er Jahre ihren Arbeitnehmern Versorgungsleistungen gewährt. Hieraus habe sich eine betriebliche Übung entwickelt, die auch zu ihren Gunsten wirke. In dem Betrieb der Beklagten in D seien an nahezu alle Mitarbeiter Ruhegelder gezahlt worden. Sie könne die Begünstigten zwar nicht namentlich benennen, es sei aber Sache der Beklagten, das Bestehen einer betrieblichen Übung zu widerlegen. Die Beklagte räume selbst ein, an mindestens acht ehemalige Arbeitnehmer oder deren Hinterbliebenen Betriebsrenten gezahlt zu haben. Zudem verletze ihr Ausschluß von der betrieblichen Versorgung den Gleichbehandlungs- und den Gleichberechtigungsgrundsatz.



Durch das Inkrafttreten des Betriebsrentengesetzes am 22. Dezember 1974 sei ihr Versorgungsanspruch nicht erloschen. Zwar seien in ihrem Fall die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 BetrAVG nicht erfüllt. Das Gesetz zur "Verbesserung" der betrieblichen Altersversorgung habe aber nicht in die schon nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts erdienten Rechtspositionen eingegriffen, sondern günstigere Voraussetzungen für den Eintritt der Unverfallbarkeit einer Versorgungsanwartschaft geschaffen.

Die Klägerin hat die ihr nach ihrer Auffassung zustehende Betriebsrente auf der Grundlage des Pensionsplans vom 14. November 1974 als Invalidenrente einschließlich der Rentenanpassungen nach § 16 BetrAVG berechnet. Sie hat zuletzt beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an sie für die Monate Januar 1985 bis August 1985 je 156,55 DM, September 1985 bis September 1987 je 173,-- DM, Oktober 1987 bis Juli 1988 je 168,-- DM, insgesamt also 7.257,40 DM brutto zzgl. 4 % Zinsen seit dem 7. Januar 1987 zu zahlen,
2. festzustellen, daß die Beklagte ihr ab August 1988 zusätzlich zur bisher gezahlten monatlichen Invaliditätsrente von 80,-- DM eine weitere betriebliche Invaliditätsrente von monatlich 168,-- DM brutto zu zahlen hat, insgesamt also monatlich 248,-- DM brutto;
3. festzustellen, daß die Beklagte zum 1. September 1988 eine Betriebsrente in Höhe von monatlich 248,-- DM der Anpassungsprüfung nach § 16 BetrAVG zu unterziehen hatte;
4. hilfsweise
die Beklagte zu verurteilen, ihr rückwirkend zum 1.10.1972 eine betriebliche Pensionszusage nach Maßgabe der damaligen betrieblichen Übung, weiter hilfsweise nach Maßgabe des Pensionsplans der Beklagten vom 14. November 1974 zu erteilen.



Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die Klägerin habe weder nach dem Pensionsplan noch aufgrund des Betriebsrentengesetzes bis zu ihrem Ausscheiden eine unverfallbare Anwartschaft erworben. Die von der Klägerin behauptete betriebliche Übung habe es nicht gegeben. Feststellbar sei nur, daß sie vor dem Inkrafttreten des Pensionsplans acht von ca. 100 Mitarbeitern Ruhegeld in unterschiedlicher Höhe gewährt habe. Insoweit hätten besondere Umstände sie zur Zahlung veranlaßt. Zum Teil habe es sich um leitende Mitarbeiter gehandelt, zum Teil sei eine besondere Bedürftigkeit hervorgetreten. In allen Fällen habe eine eingehende Prüfung stattgefunden. Im übrigen könne nicht von ihr verlangt werden, sämtliche Arbeitnehmer zu ermitteln, die keine betrieblichen Ruhegelder erhielten. Mit der Benennung von vier früheren Arbeitnehmern, die mit der Klägerin vergleichbar seien und die keine Betriebsrente erhielten, habe sie ihrer Darlegungslast genügt.

Die Vorinstanzen habe die Klage als unbegründet abgewiesen. Dagegen richtet sich die Revision der Klägerin.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist unbegründet. Der Klägerin stehen keine Versorgungsansprüche zu. Die Klägerin ist am 31. Mai 1975 nicht mit einer unverfallbaren Versorgungsanwartschaft aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden; ihre Anwartschaft ist vielmehr verfallen.

I. Die Klägerin hatte vor Inkrafttreten der Pensionsplans vom 14. November 1974 keine Anwartschaft auf Leistungen der betrieb-



lichen Altersversorgung erworben. Sie behauptet zwar, ihr sei nach der betrieblichen Übung der Beklagten schon in den 50er Jahren stillschweigend eine Versorgungszusage erteilt worden. Dies trifft jedoch nach den von der Revision nicht angegriffenen Feststellungen der Vorinstanz nicht zu.

1. Das Berufungsgericht hat, ausgehend von dem Vortrag der Klägerin, ausgeführt, aus acht Fällen, in denen die Beklagte Versorgungsleistungen erbringe oder erbracht habe, lasse sich nicht schließen, die Beklagte habe schon vor der Einführung des Pensionsplans allen oder nahezu allen Mitarbeitern betriebliche Versorgungsleistungen gewährt. Die Beklagte habe jeden Fall individuell geprüft. Schon dies schließe einen Vertrauenstatbestand aus, auf den sich andere Arbeitnehmer berufen könnten. Die Beklagte habe auch Leistungen nur an leitende Mitarbeiter erbracht. Zu diesen habe die Klägerin nicht gehört. Zu einer näheren Darlegung, wie jeder Einzelfall beschaffen gewesen sei, oder zur Aufzählung aller Arbeitnehmer ohne betriebliche Versorgung sei die Beklagte nicht verpflichtet.

2. Die Auffassung des Berufungsgerichts ist im Ergebnis nicht zu beanstanden. Wer einen Anspruch geltend macht, muß dessen Voraussetzungen darlegen. Die Klägerin hat eine betriebliche Übung der Beklagten nicht hinreichend darzustellen vermocht.

a) Die Klägerin hatte anfänglich nur behauptet, praktisch alle Arbeitnehmer im Ruhestand außer ihr erhielten Ruhegelder. Dies hat die Beklagte bestritten. Sie hat darüber hinaus dargelegt,



wie sie den begünstigten Personenkreis abgegrenzt hat und warum der klagende Arbeitnehmer nicht dazu gehört. Damit hat sie ihre Darlegungspflicht erfüllt (LAG München, Urteil vom 13. August 1987 - 6 (7) Sa 868/86 - BB 1988, 1824).

Zu den von der Klägerin namentlich benannten acht Fällen, in denen Ruhegelder gezahlt wurden oder werden, hat die Beklagte unwidersprochen ausgeführt, es habe sich um besondere Fälle gehandelt. Begünstigt worden seien nur Mitarbeiter in leitenden Positionen und Prokuristen. In anderen Fällen, so die Beklagte, sei das Ruhegeld nur wegen der besonderen Bedürftigkeit des Arbeitnehmers oder dessen Hinterbliebenen gewährt worden. In einem Fall (Laborchef) kam hinzu, daß dieser nach Eintritt in den Ruhestand noch beratend weiterwirkte und das Ruhegeld somit auch Entgelt für die weitere Tätigkeit des Arbeitnehmers war. Dies hat die Klägerin ihrerseits nicht mehr bestritten. Darüber hinaus hat die Beklagte Gegenbeispiele vorgetragen. Sie hat Mitarbeiter benannt, denen kein Ruhegeld gezahlt wird, obwohl sie ähnlich lange wie die Klägerin dem Betrieb angehört haben.

b) Die vom Arbeitgeber vorgetragene Gruppenbildung ist aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden. Der Arbeitgeber kann bei der Ruhegeldgewährung Arbeitnehmergruppen bevorzugen. Es ist ein sachlicher Grund, Mitarbeiter in leitenden Positionen stärker als andere an das Unternehmen zu binden (BAG Beschluß vom 11. November 1986 - 3 ABR 74/85 - AP Nr. 4 zu § 1 BetrAVG Gleichberechtigung; LAG München vom 13. August 1987 - 6 (7) Sa 868/86 - BB 1988, 1824). Es ist auch nicht zu beanstanden, wenn der Arbeitgeber auf die besondere Bedürftigkeit der Arbeitnehmer abstellt.



c) Nach Bekanntgabe dieser Merkmale hätte die Klägerin deshalb darlegen müssen, daß sie zu dem begünstigten Personenkreis gehört oder daß die Gruppenbildung vom Arbeitgeber nur vorgeschoben und tatsächlich nicht eingehalten wurde. Bei Beachtung dieser Grundsätze sind die Anforderungen an die Darlegung der Voraussetzungen eines Anspruchs, der auf betriebliche Übung gestützt wird, für den Arbeitnehmer zumutbar. Zwar wird es dem Arbeitgeber regelmäßig leichter fallen, Strukturen einer innerbetrieblich nicht schriftlich geordneten, jedenfalls nicht nach außen bekannt gegebenen Leistungsordnung darzustellen. Auch regelmäßig gewährte Leistungen des Arbeitgebers und die Kriterien des Bezugs können einem Arbeitnehmer leicht verborgen bleiben. Das kann aber nicht dazu führen, Behauptungen ins Ungewisse zuzulassen. Es müssen Anhaltspunkte gegeben sein, die eine betriebliche Übung zumindest nahelegen. Trägt der Arbeitnehmer solche Anhaltspunkte vor, so kann es der Arbeitgeber nicht bei einem bloßen Bestreiten bewenden lassen. Er muß dann seinerseits dem Vorbringen des Arbeitnehmers durch eine substantiierte Darlegung der Differenzierungsmerkmale entgegentreten.

Dieser Pflicht ist die Beklagte im Streitfall nachgekommen. Sie hat dargelegt, daß Versorgungsleistungen an sechs der von der Klägerin genannten Mitarbeiter gewährt wurden, die Leitungsfunktionen inne hatten oder Prokuristen waren. Mit diesen kann sich die Klägerin nicht vergleichen. Die Beklagte hat weiter vier Arbeitnehmer benannt, die hinsichtlich ihrer Dienstzeiten, ihrer Funktionen im Betrieb und hinsichtlich der Zeit des Ausscheidens mit der Klägerin vergleichbar waren und die keine Zuwendungen



erhalten. In zwei Fällen ist unklar geblieben, welche Umstände zur Leistungsgewährung führten. Jedenfalls fand jeweils eine Prüfung im Einzelfall statt. Unter diesen Umständen hätte die Klägerin weitere Arbeitnehmer nennen müssen, die mit ihr vergleichbar waren und die im Gegensatz zur ihr Versorgungsleistungen erhielten.

3. Auf die Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes oder des Grundsatzes der Gleichberechtigung beider Geschlechter (Art. 3 Abs. 2 GG) kann sich die Klägerin nicht berufen. Es fehlt an einer betrieblichen Ordnung, die, hätte sie bestanden, bei Beachtung der Gleichbehandlungsgrundsätze auch die Klägerin hätte einbeziehen müssen.

II. Die durch den Pensionsplan vom 14. November 1974 begründete Versorgungsanwartschaft der Klägerin ist weder nach dem Pensionsplan der Beklagten noch nach dem Betriebsrentengesetz unverfallbar geworden.

1. Gemäß § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG behält ein Arbeitnehmer, dem Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zugesagt worden sind, seine Anwartschaft, wenn sein Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles endet, sofern in diesem Zeitpunkt der Arbeitnehmer mindestens das 35. Lebensjahr vollendet hat und entweder die Versorgungszusage für ihn mindestens zehn Jahre bestanden hat oder der Beginn der Betriebszugehörigkeit mindestens 12 Jahre zurückliegt und die Versorgungszusage für ihn mindestens drei Jahre bestanden hat. Die gleichen Unverfallbarkeitsvoraus-



setzungen beschreibt Abschnitt IX 2 des Pensionsplans der Beklagten vom 14. November 1974. Diese Regelung ist erkennbar im Hinblick auf die kurz bevorstehende Verabschiedung des Betriebsrentengesetzes vom 19. Dezember 1974 gewählt worden, das gemäß § 32 BetrAVG am 22. Dezember 1974 und am 1. Januar 1975 in kraft getreten ist.

Die Klägerin erfüllt zwar das Erfordernis einer Betriebszugehörigkeit von zehn bzw. zwölf Jahren, nicht aber die Voraussetzung einer Zusagedauer von mindestens drei Jahren. Als die Klägerin am 31. Mai 1975 vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis ausschied, galt die Versorgungsordnung der Beklagten vom 14. November 1974 noch keine sieben Monate, das Betriebsrentengesetz soeben fünf Monate.

2. Die Klägerin kann die Unverfallbarkeit ihrer Versorgungsanwartschaft nicht mit der vorgesetzlichen Rechtsprechung des Senats begründen (Urteil vom 10. März 1972, BAGE 24, 177 = AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt).

Der Senat hat entschieden, daß nach dem 10. März 1972 eine Versorgungsanwartschaft, die der Arbeitnehmer aufgrund einer Zusage des Arbeitgebers erworben hat, trotz einer gegenteiligen Klausel in der Versorgungszusage nicht mehr verfällt, wenn der Arbeitnehmer dem Betrieb 20 Jahre angehört hat. Nicht entschieden hat der Senat die Frage, wie lange die Zusage bestanden haben muß. In sämtlichen vom Senat entschiedenen Fällen war die Betriebszugehörigkeit von einer mehrjährigen Zusagedauer begleitet



(vgl. außer dem Urteil vom 10. März 1972, aaO: BAGE 24, 204 ff. = AP Nr. 9 zu § 61 KO; Urteil vom 20. Juni 1974 - 3 AZR 475/73 - AP Nr. 4 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Unverfallbarkeit; BAGE 27, 59 = AP Nr. 8 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Unverfallbarkeit; Urteil vom 7. August 1975 - 3 AZR 12/75 - AP Nr. 10 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Unverfallbarkeit; Urteil vom 11. März 1976 - 3 AZR 334/75 - AP Nr. 11 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Unverfallbarkeit; Urteil vom 20. Mai 1976 - 3 AZR 518/75 - AP Nr. 12 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Unverfallbarkeit; Urteil vom 13. Oktober 1976 - 3 AZR 345/75 - AP Nr. 15 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Unverfallbarkeit).

Diese Frage kann auch im Streitfall offen bleiben. Hier ist - anders als in den erwähnten Entscheidungen - eine Versorgungsordnung zu beurteilen, die eine Verfallbarkeit der Versorgungswartschaft bei vorzeitigem Ausscheiden des Arbeitnehmers unter den Bedingungen wie das wenig später in kraft getretene Betriebsrentengesetz vorsieht. Eine solche Regelung ist rechtlich nicht zu beanstanden. Sie verstößt, anders als die uneingeschränkte Verfallbarkeit, nicht gegen zwingendes Recht (§§ 138, 242, 162 BGB).

Die Versorgungsregelung der Beklagten verlangt zwar auch von solchen Arbeitnehmern, die, wie die Klägerin, bei Inkrafttreten schon mehr als 20 Jahre im Betrieb tätig waren, eine zusätzliche Verweildauer von drei Jahren. Der Pensionsplan der Beklagten führte jedoch erstmals eine betriebliche Versorgung für alle Mitarbeiter ein. Die Beklagte mußte eine generelle Regelung treffen.



Dabei durfte sie der bevorstehenden Regelung des Betriebsrentengesetzes vorgreifen und sich die der Gesetzesregelung zugrunde liegenden Erwägungen für die eigene Versorgungsordnung zu eigen machen: Ebenso wie der Gesetzgeber durfte die Beklagte das Ziel verfolgen, mit der Einführung der Versorgungsordnung nicht so- gleich Arbeitnehmern die Möglichkeit zu eröffnen, unter Mitnahme einer unverfallbaren Anwartschaft aus dem Arbeitsverhältnis aus- zuscheiden. Sie durfte eine weitere Betriebstreue von drei Jahren verlangen (vgl. BT-Drucks. 7/1281 S. 21; 7/2843 S. 6 f.; Blomeyer/Otto, BetrAVG, § 1 Rz 79; Höfer/Abt, BetrAVG, Bd. I, 2. Aufl., § 1 Rz 27).

Dr. Heither

Griebeling

Kremhelmer

Gnade

Dr. Reinfeld



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

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



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)