

Für das Nachschlagewerk' Ja
Für die Fachpresse' Ja
Für die amtliche Sammlung' Nein

8. DEZ. 1972

Gesetz BGB § 242 Ruhegehalt - Unterstützungskassen, § 242 Gleichbehandlung, § 242 Betriebliche Übung, § 162 Abs 1, § 328, § 305 Billigkeitskontrolle, GG Art 3 Abs 1, BetrVG 1952 § 57

Leitsätze

- 1 Macht eine Unterstützungskasse in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins ihre Leistungen davon abhängig, daß der Arbeitnehmer vor Vollendung des 65. Lebensjahres mindestens zehn Jahre für die Firma gearbeitet hat, so ist das rechtlich nicht zu beanstanden. Dies gilt mindestens für die Zeit vor der Einführung der flexiblen Altersrente.
- 2 Der Arbeitnehmer muß eine derartige Leistung so gegen sich gelten lassen, wenn sie ihm gegenüber unmißverständlich zum Ausdruck gebracht worden ist. In welcher Form dies geschieht, bleibt der Kasse überlassen.

Aktenzeichen 3 AZR 203/72

Urteil des BAG vom 8. Dezember 1972

LAG Frankfurt/Main



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3_AZR 203/72

7 (1) Sa 175/71 Frankfurt/
Main

Im Namen des Volkes!

182

Verkündet am
8 Dezember 1972

gez Surig,

Regierungshauptsekretar
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 8 Dezember 1972 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr Stumpf, die Richterin Professorin Dr Hilger und den Richter Dr Thomas sowie die ehrenamtlichen Richter Hartmann und Lichtenstein für Recht erkannt

- 1 Die Revision des Klagers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt/Main vom 11 Januar 1972 - 7 (1) Sa 175/71 - wird zurückgewiesen
- 2 Der Kläger trägt die Kosten der Revision

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

Der Kläger, geboren am 27. Mai 1895, war vom 31. Juli 1950 bis zum 31. Dezember 1970 bei der Firma G

GmbH beschäftigt, das Arbeitsverhältnis endete auf fristgemäße Kündigung der Arbeitgeberin. Der Kläger erhält aus der Arbeiterrentenversicherung eine Altersrente von 270,-- DM nach dem Stand von 1970.

Der Beklagte ist eine Unterstützungseinrichtung der Firma G, sein Zweck ist nach der Satzung vom 12. Dezember 1947 die Unterstützung ehemaliger Betriebsangehöriger. Voraussetzung und Höhe der Unterstützungsleistungen werden durch die Mitgliederversammlung festgesetzt. Die Zahl der Mitglieder ist auf acht beschränkt. Sie bestehen aus dem Geschäftsführer der Firma G, drei von der Geschäftsführung zu bestimmenden Herren, dem jeweiligen Vorsitzenden der Betriebsvertretung und drei weiteren von der Betriebsvertretung zu wählenden Herren des Betriebsrates. Die Unterstützungskasse wird durch unregelmäßige Zahlungen der Firma G unabhängig von der Zahl der Beschäftigten gespeist.

In einer Mitgliederversammlung vom 17. Dezember 1959 wurde beschlossen, daß in Angleichung an die gesetzliche Rentenversicherung nur die Arbeitsjahre als anrechenbare Dienstjahre zählen, die mit Vollendung der Altersgrenze von 65 Jahren erreicht werden. Es soll nur dann eine Unterstützung gezahlt werden, wenn bei Erreichung der Altersgrenze von 65 Jahren mindestens zehn ununterbrochene Arbeitsjahre bei der Firma nachgewiesen werden. Die über die Altersgrenze hinaus laufenden Jahre zählen nicht. Diese Bestimmung soll, wie im Protokoll ausdrücklich vermerkt ist, "nur auf die kommenden Unterstützungsfälle" Anwendung finden.

In einer Mitgliederversammlung vom 19. Januar 1965 wurden für das Jahr 1965 nach Dienstjahren gestaffelt neue Unterstützungssätze festgesetzt. Danach beträgt die Werksrente nach zehn vollendeten Dienstjahren 40,-- DM und nach 20 vollendeten Dienstjahren 75,-- DM monatlich.

Andere Mitgliederbeschlüsse über die Unterstützungszahlungen haben die Parteien nicht mitgeteilt. Der Kläger beansprucht



- 3 -

eine monatliche Zusatzversorgung von 75,-- DM mit der Begründung, daß er bei der Firma G 20 Jahre ununterbrochen gearbeitet habe

Er hat beantragt,

den beklagten Verein zu verurteilen, an den Kläger seit 1. Januar 1971 eine Zusatzversorgung in Höhe von 75,-- DM zu zahlen

Der Beklagte hat Abweisung der Klage beantragt und sich zur Begründung auf den Beschluß vom 17. Dezember 1959 berufen. Er hat vorgetragen, dem Kläger fehlten die danach erforderlichen zehn Arbeitsjahre, die vor Vollendung des 65. Lebensjahres zurückgelegt sein mußten. An seinem 65. Geburtstag (27. Mai 1960) hatte der Kläger die zehn Dienstjahre noch nicht vollendet. Außerdem sei die Firma G dem Kläger aus sozialen Erwägungen durch eine Weiterbeschäftigung weit über das 65. Lebensjahr hinaus entgegengekommen.

Das Arbeitsgericht hat je einen Zeugen des Klägers und des Beklagten vernommen und sodann der Klage stattgegeben.

In der Berufungsinstanz hat der Beklagte weiter behauptet, die Mitgliederversammlung vom 17. Dezember 1959 habe mit ihrer Regelung über die Berechnung der Arbeitsjahre nichts Neues eingeführt, sondern habe nur aus Anlaß eines konkreten Falles eine schon vorher bestehende Übung bestätigt. Der Kläger sei auch bereits bei der Einstellung darauf hingewiesen worden, daß er eine Rente wegen seines Alters nicht bekommen könne. Er habe darauf erwidert, daß es ihm gleich sei, die Hauptsache sei, daß er Arbeit habe. Der Hinweis sei vor dem 65. Geburtstag des Klägers wiederholt worden.

Das Landesarbeitsgericht hat noch zwei vom Beklagten benannte Zeugen gehört und alsdann auf die Berufung des Beklagten die Klage abgewiesen.

Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Anliegen weiter.

- 4 -



Entscheidungsgründe

Der Beklagte als Unterstützungskasse der Firma G ist nicht verpflichtet, dem Kläger eine Altersrente zu zahlen, weil die Rentenberechtigung davon abhängt, daß die Arbeitnehmer vor Vollendung ihres 65. Lebensjahres mindestens zehn Jahre bei der Firma beschäftigt waren - eine Voraussetzung, die der Kläger nicht erfüllt - und weil diese Einschränkung dem Kläger mitgeteilt worden war. Im einzelnen gilt folgendes:

I Die Revision hält es für unzulässig, als Voraussetzung der Rentenberechtigung nur solche Arbeitsjahre zu zahlen, die vor dem 65. Geburtstag des Arbeitnehmers liegen. Die unterschiedliche Bewertung der Jahre vor und nach der Altersgrenze ist sachlich nicht zu rechtfertigen, sie verstößt deshalb gegen den verfassungsrechtlichen Gleichheitssatz (Art. 3 Abs. 1 GG) und gegen das arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgebot. Dieser rechtlichen Wertung vermag der Senat nicht zu folgen.

1 Maßgeblich ist die Rechtslage, wie sie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 31. Dezember 1970 bestand. Damals war die Vollendung des 65. Lebensjahres als Voraussetzung einer Altersrente und weithin auch für die Beendigung des aktiven Arbeitslebens in Anlehnung an die gesetzliche Rentenversicherung wie an das Beamtenrecht allgemein anerkannt. Die flexible Altersrente wurde erst durch das Rentenreformgesetz vom 16. Oktober 1972 (BGBl. I, 1965) eingeführt. Die Frage, ob der Stichtag des 65. Geburtstags als Altersgrenze durch dieses Rentenreformgesetz berührt wird, stellt sich deshalb nicht.

2 Geht man von dem 65. Geburtstag als Altersgrenze aus, ist eine unterschiedliche Bewertung der vor und nach diesem Stichtag liegenden Arbeitsjahre nicht willkürlich.

a) Es gibt kein zwingendes Gebot, alle Jahre der Betriebszugehörigkeit in ihrer versorgungsrechtlichen Auswirkung gleich zu behandeln. Vielfach werden beispielsweise Ausbürgerungsjahre oder Jahre unter einem bestimmten Lebensalter - etwa unter 20 Jahren - nicht mitgerechnet. Dafür sprechen verschiedene Gründe, insbesondere die Erwägung, daß man jugendliche Arbeitnehmer noch nicht an

den Betrieb binden will. Gegen eine solche sachlich motivierte Ungleichbehandlung der Arbeitsjahre nach dem Lebensalter des Arbeitnehmers ist nichts einzuwenden.

b) Der Beklagte ist berechtigt, sofern er eine willkürliche Differenzierung meidet, seine Leistungsvoraussetzungen nach seinem Ermessen zu regeln. Die getroffene Regelung ist nicht willkürlich.

Wenn hier für die Versorgungsleistungen nur solche Arbeitsjahre anerkannt werden, die vor der Altersgrenze liegen, so soll dadurch ein Anreiz geschaffen werden, mit Erreichung der Altersgrenze aus dem aktiven Dienst auszuscheiden, mindestens soll ein Anreiz vermieden werden, um der Altersversorgung willen länger zu arbeiten. Die Forderung des vernünftigen Altersaufbaus einer Belegschaft liegt aber im Interesse nicht nur des Unternehmens, sondern auch der Belegschaft, es ist sogar zulässig, eine Altersgrenze durch Betriebsvereinbarung für die Beendigung der Arbeitsverhältnisse verbindlich zu machen (BAG vom 25. März 1971 - 2 AZR 185/70 - [demnächst] AP Nr. 5 zu § 57 BetrVG, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen [zu III 1 b der Gründe]). Dann ist es erst recht unbedenklich, wenn die Firma G bestrebt ist, diesem Ziel ohne Zwang mittelbar über die Versorgungsregelung des Beklagten nahezukommen.

c) Die Revision will dies nicht gelten lassen, wenn der Arbeitnehmer tatsächlich über das 65. Lebensjahr hinaus in der Firma beschäftigt wird. Es kann dahinstehen, ob der Revision dann zu folgen wäre, wenn ein Arbeitnehmer auf Drängen der Firma aus betrieblichen Rücksichten über die Altersgrenze hinaus arbeitet. Im Fall des Klagers sind keine derartigen Erwägungen vorgetragen.

Der Beklagte hat im Gegenteil unwidersprochen behauptet, die Firma habe den Kläger auf Vorschlag des Betriebsrats aus sozialem Entgegenkommen so lange beschäftigt, weil er nur eine sehr geringe Rente aus der Arbeiterrentenversicherung gehabt habe. Der Betriebsratsvorsitzende F hat



- 6 -

das als Zeuge vor dem Arbeitsgericht bestätigt Ein derartiges Entgegenkommen der Firma wurde, wenn nicht unmöglich gemacht, so doch wesentlich erschwert, wenn ihre Unterstützungseinrichtung gezwungen wäre, Jahre der Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus für ihre Versorgungszahlungen anzurechnen

3 Aus den dargelegten Gründen ist die Berechnung der Betriebszugehörigkeit, wie der Beklagte sie handhabt, auch nicht im Wege einer richterlichen Billigkeitskontrolle zu beanstanden. Deshalb braucht nicht entschieden zu werden, inwieweit ein Beschluß des Beklagten, dessen Mitglieder in gleicher Zahl aus dem Kreis der Firma und der Belegschaft kommen, oder eine beim Beklagten im Wege der praktischen Handhabung eingeführte Regelung der gerichtlichen Inhaltskontrolle unterworfen ist.

4 Die Regelung des Beklagten, daß nur Arbeitsjahre vor dem 65. Geburtstag anerkannt werden, widerspricht - entgegen der Meinung der Revision - auch nicht dem Urteil des Senats vom 10. März 1972 (3 AZR 278/71 - auszugsweise veröffentlicht in BB 1972, 1005 = DB 1972, 1486 [demnächst] AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt, auch zur Veröffentlichung in der Artlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen).

a) In diesem Urteil ist ausgesprochen, daß einem Arbeitnehmer, der mehr als 20 Jahre einem Betrieb angehört hat und dem vor dem 65. Lebensjahr vom Arbeitgeber ordentlich gekündigt wird, die bis zu seinem Ausscheiden erdiente Versorgungsanwartschaft erhalten bleibt. Mit diesem Grundsatz der Unverfallbarkeit unter den erwähnten Voraussetzungen wäre es zwar unvereinbar, einen Versorgungsanspruch davon abhängig zu machen, daß der Arbeitnehmer mehr als 20 Jahre im Betrieb gearbeitet hat. Die beim Beklagten vorausgesetzten zehn Arbeitsjahre widersprachen dem Grundsatz der Unverfallbarkeit jedoch nur dann, wenn schon nach dieser Zeit eine Versorgungsanwartschaft unverfallbar wäre. Der Senat sieht keine Möglichkeit, im Wege richterlicher Rechtsfortbildung schon nach so kurzer Betriebszugehörigkeit eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft anzunehmen.

- 7 -



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

b) Dem Grundsatz der Unverfallbarkeit widerspricht es auch nicht, die nach dem 65. Geburtstag geleisteten Arbeitsjahre von der Anrechnung für die Altersversorgung auszunehmen.

In dem Urteil vom 10. März 1972 ist ausgeführt, daß das betriebliche Ruhegeld Versorgungs- und Entgeltcharakter hat und auch Gegenleistung aus dem Arbeitsvertrag ist. Die Leistung, um deretwillen das Ruhegehalt versprochen wird, ist die Betriebstreue, die, soweit sie vor der Zusage liegt, bereits erbracht wurde, und danach bis zum Erreichen der Altersgrenze noch geschuldet wird. Insoweit besteht ein gegenseitiges Austauschverhältnis von Leistung und Gegenleistung (zu A II 2 a der Gründe).

Leistet der Arbeitnehmer seine Dienste zwar nicht in dem zunächst von beiden Seiten erwarteten Umfang, nämlich bis zu Beendigung des Arbeitslebens, wohl aber während einer so langen Zeit, daß diese versorgungsrechtlich nicht entschädigungslos bleiben kann, so muß die bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses erdiente Versorgungswartchaft erhalten bleiben (zu A II 2 b und A III der Gründe).

Von den Leistungen des Beklagten, der als Versorgungseinrichtung der Firma von dieser gegründet wurde und finanziert wird, gilt nichts anderes. Auch seine Leistungen, welche die Firma ihren Arbeitnehmern verschafft, sind in dem beschriebenen Sinn von der Firma erbrachte Gegenleistung für die ihr erwiesene Betriebstreue. Den daraus sich ergebenden Folgerungen muß der Beklagte nach seiner Zwecksetzung Rechnung tragen.

Alles dies schließt aber nicht aus, daß der Arbeitgeber und somit auch der Beklagte in ihren Versorgungsordnungen bestimmte Zeiten der Betriebszugehörigkeit, wie etwa Ausbildungszeiten einerseits, Zeiten jenseits der Altersgrenze andererseits, versorgungsrechtlich ausklammern. Insoweit ist dann für die Betriebstreue des Arbeitnehmers keine versorgungsrechtliche Gegenleistung versprochen. Solche ausklammerten Zeiten bleiben folglich auch bei der Frage der



- 8 -

Unverfallbarkeit unberücksichtigt Das ist zulässig, sofern sich für die Ausschließung der Zeiten - wie im Fall des Beklagten - sachliche und zweckgerechte Gründe anführen lassen

II Nach allem ist die Regelung, daß für die betriebliche Altersversorgung Arbeitsjahre nach dem 65. Geburtstag nicht mitzählen, rechtlich nicht zu beanstanden Die Entscheidung des Rechtsstreits hängt dann weiter davon ab, ob diese Regelung bei dem Beklagten mit Verbindlichkeit für den Kläger eingeführt war Das ist nach dem vom Berufungsgericht festgestellten Sachverhalt der Fall

1 Der Kläger beruft sich zur Begründung seines Versorgungsanspruchs auf die Satzung des Beklagten, auf den Beschluß vom 19. Januar 1965 und auf die Tatsache, daß der Beklagte unbestrittenmaßen an ehemalige Arbeitnehmer der Firma G Altersrenten zahlt

Daß ihm eine Altersrente zugesagt worden sei, hat der Kläger nicht behauptet, der Akteninhalt ergibt dafür auch keinen Anhaltspunkt

2 Der Beklagte muß demnach als Unterstützungseinrichtung der Firma G dem Kläger eine Altersrente nach Maßgabe der Satzung in Verbindung mit den Beschlüssen der Mitgliederversammlung dann, aber auch nur dann zahlen, wenn der Kläger die satzungsgemäßen Voraussetzungen erfüllt Daß unter dieser Voraussetzung ein Anspruch des Klägers zu bejahen ist, entspricht der ständigen Rechtsprechung des Senats (vgl. BAG 21, 46 [50] = AP Nr. 127 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu B I der Gründe], BAG 22, 189 [191 f.] = AP Nr. 1 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Unterstützungskassen [zu 1 der Gründe]) Dabei kann dahinstehen, ob die Rechtsgrundlage in einem Vertrag der Firma G mit dem Beklagten zugunsten ihrer Arbeitnehmer zu sehen ist (§ 328 Abs. 1 BGB), ob Satzung und Mitgliederbeschlüsse in entsprechender Anwendung von § 328 Abs. 1 BGB zugunsten der Arbeitnehmer wirken oder ob die Zahlungsverpflichtung des Beklagten auf dem Vertrauensschutzprinzip beruht, weil die Existenz eines Unterstützungsvereins sowie die Tatsache, daß er Leistungen gewährt, zwangsläufig im Betrieb bekannt werden und der Beklagte, indem er dies duldet, einen Vertrauensatbestand schafft,

- 9 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

und weil er dann nach Treu und Glauben und Verkehrssitte das so begründete Vertrauen der Arbeitnehmer nicht enttauschen darf

3 Die Satzung des Beklagten ergibt nichts über die Voraussetzungen des Versorgungsanspruchs, sondern verweist in § 2 Satz 2 insoweit auf die Beschlüsse der Mitgliederversammlung

4 Die Revision irrt, wenn sie meint, in dem Beschluß der Mitgliederversammlung vom 19. Januar 1965 eine Rechtsgrundlage für die Klageforderung finden zu können. Dieser Beschluß regelt nur die für das Jahr 1965 maßgeblichen Rentensätze, offenbar sind die Sätze erhöht worden. Über die Voraussetzungen eines Rentenanspruchs steht nichts in dem Beschluß. Insoweit muß es deshalb bei dem verbleiben, was bis dahin gegolten hat. Daß die in einer Tabelle mitgeteilten Rentensätze nach "vollendeten Dienstjahren" abgestuft sind, besagt nichts über die hier allein strittige Frage, ob die Dienstjahre vor dem 65. Geburtstag zurückgelegt sein müssen oder ob auch spätere Dienstjahre mitzählen.

5 Nach dem Beschluß der Mitgliederversammlung vom 17. Dezember 1959 mußte der Kläger zehn Dienstjahre vor Erreichung der Altersgrenze vollendet haben, um rentenberechtigt zu werden.

a) Der Kläger meint, dieser Beschluß könne für ihn schon deshalb nicht gelten, weil er "nur auf die kommenden Unterstützungsfälle" Anwendung finden solle. Diese Auffassung ist jedoch so zu verstehen, daß alle diejenigen darunter fallen, die zur Zeit des Beschlusses noch keine Renten bezogen, mithin auch der Kläger. Für die Auffassung der Revision, der Beschluß gelte lediglich für diejenigen, die nach dem 17. Dezember 1959 in den Betrieb eingetreten sind, findet sich kein Anhaltspunkt.

Die Beschränkung auf die "kommenden Unterstützungsfälle" ist zwar nicht ganz klar, weil der Beklagte behauptet, es gebe keine Fälle, in denen er entgegen diesem Beschluß

Leistungen gewahre Es ware aber Sache des Klagers gewesen, solche Falle vorzutragen, das ist ihm nicht gelungen. Möglicherweise hat der Beklagte im "Fall R", der den Beschluß von 1959 ausgelöst haben soll, nachtraglich doch eine Leistung bewilligt, und man hat mit Rücksicht auf diesen Fall die Einschränkung im Beschluß der Mitgliederversammlung gemacht. Die Frage kann aber auf sich beruhen. R war Frühinvalid, so daß der Kläger unter Berufung auf diesen Fall ohnehin keine Gleichbehandlung verlangen kann.

b) Der Kläger halt den Beschluß vom 17. Dezember 1959 für eine ungerechtfertigte Beschneidung seiner Versorgungsanwartschaft.

Ihm ist zuzugeben, daß dieser Beschluß ihm dann nicht schaden konnte, wenn der Beklagte bis zum Dezember 1959 anders verfahren wäre und auch solche Dienstjahre anerkannt hätte, die jenseits der Altersgrenze lagen, wie es nach dem Parteivortrag in der ersten Instanz aussah. In einem solchen Fall hätte der Kläger aufgrund der früheren ihm günstigen Handhabung nach dem Grundsatz des Vertrauensschutzes eine Anwartschaft erworben, und diese Anwartschaft hätte nicht ohne seine Zustimmung - nur etwa sieben Monate vor Ablauf der zehnjährigen Wartezeit - durch einen Beschluß der Mitgliederversammlung zunichte gemacht werden können.

c) So lag der Sachverhalt aber nicht.

Das Landesarbeitsgericht hat aufgrund der Aussage des Betriebsratsvorsitzenden, Zeugen F, festgestellt, daß der Beschluß von 1959 keine Änderung geordnet, sondern nur eine bestehende Übung schriftlich niedergelegt hat. Das Landesarbeitsgericht folgert daraus, es müsse schon früher eine betriebliche Übung bestanden haben, nach der im Sinne des Beschlusses von 1959 verfahren werden sollte.

Die Revision greift allerdings diese Feststellung mit Verfahrensrügen an. Sie weist darauf hin, daß kein Fall genannt werden konnte, in dem schon vor dem 17. Dezember 1959 einem früheren Arbeitnehmer der Firma G deshalb die Rente versagt wurde, weil er nicht zehn Dienstjahre vor seinem 65. Geburtstag zurückgelegt hatte.

Es trifft zu, daß der Beklagte keinen Praezedenzfall genannt hat. Das brauchte er aber auch nicht. Zu I der Entscheidungsgründe wurde dargelegt, daß der Beklagte seine Leistungsvoraussetzungen so handhaben durfte, wie es später im Beschluß von 1959 niedergelegt wurde. Dann kommt es, sofern diese Handhabung bekannt gemacht wurde, nicht darauf an, ob ähnliche Fälle schon früher vorgekommen sind. Jede Regelung eines nicht alltäglichen Tatbestandes muß irgendwann zum ersten Mal praktisch werden.

Aus der Tatsache, daß der Beschluß überhaupt gefaßt wurde, läßt sich auch nicht schließen, früher sei man anders verfahren. Es ist nicht ungewöhnlich, daß eine ungeschriebene Regel zu einer späteren Zeit schriftlich niedergelegt und dadurch verfestigt wird.

d) Da die Verfahrensrügen der Revision nicht durchgreifen, muß der Senat davon ausgehen, daß schon vor dem Beschluß vom Dezember 1959 nach der beim Beklagten herrschenden Übung für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit nur die Jahre vor der Vollendung des 65. Lebensjahres zählten. Diese Übung muß sich auch der Kläger entgegenhalten lassen, da er von Anfang an darüber unterrichtet worden war. Einer besonderen Form der Bekanntmachung bedurfte es - entgegen der Meinung der Revision - nicht.

Wenn der Beklagte den Kreis der Begünstigten nach sachlichen Merkmalen abgrenzen wollte, mußte er das nur dem betroffenen Personenkreis gegenüber unmißverständlich zum Ausdruck bringen. In welcher Form es das tat (etwa in allgemeiner Form, z. B. durch Aushang, oder durch Erklärung gegenüber dem einzelnen Arbeitnehmer bei der Einstellung, obließ ihm überlassen. (Ebenso zu der vergleichbaren Frage, wie ein Arbeitgeber, der einer Pensionskasse beigetreten ist, den Kreis derjenigen abgrenzen kann, den er bei dieser Kasse versichern will. BAG AP Nr. 128 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu II 4 der Gründe].)

Bei der engen Verflechtung des Beklagten mit der Firma G konnte auch diese eine derartige Erklärung für den



- 12 -

Beklagten abgeben. Dies ist hier geschehen, nach dem vom Landesarbeitsgericht festgestellter Sachverhalt hat der Zeuge H als Leiter des Personalbüros der Firma G für den Beklagten dem Kläger bei der Einstellung und auch später erklärt, er könne wegen seines Alters keinen Versorgungsanspruch erwerben, und der Kläger hat dem zugestimmt, um den Arbeitsplatz zu erhalten. Diese Feststellung hat die Revision nicht mit Verfahrensregeln angegriffen, sie ist deshalb für den Senat bindend.

e) Der Begrenzung des Kreises der Berechtigten ohne formlichen Beschluß steht nicht entgegen, daß nach § 2 Satz 2 der Satzung die Leistungsvoraussetzungen durch die Mitgliederversammlung bestimmt werden. Zum einen betrifft diese Satzungs Vorschrift nur das Innenverhältnis der Mitglieder zu dem Beklagten. Zum anderen ist über eine besondere Form der Regelung in der Satzung nichts gesagt. Wenn die - nach der Satzung auf acht Personen begrenzte - Mitgliederversammlung eine bestimmte Handhabung ildet, reicht das aus, zumal dann, wenn sie diese Handhabung später durch einen formlichen Beschluß bekräftigt.

III. Somit ergibt sich, daß der Kläger keine Unterstützungszahlung von dem Beklagten beanspruchen kann, weil er nicht vor der Vollen- dung des 65. Lebensjahres zehn Jahre bei der Firma G gearbeitet hat.

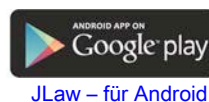
1. Der Kläger kann auch hiergegen nicht mit Erfolg für sich an- führen, die an der zehnjährigen Wartezeit fehlenden zwei Monate und vier Tage seien eine so kurze Zeit, daß der Beklagte sich darauf nicht berufen dürfe.

a) Es ist ohnehin fraglich, ob nicht bei einer Wartezeit auf strikter Einhaltung bestanden werden muß. Halt man geringfügige Fehlzeiten für unschädlich, läßt sich eine Abgrenzung kaum noch treffen. Wenn z. B. zwei fehlende Monate unschädlich waren, wurde alsbald zweifelhaft, ob das gleiche auch bei zwei Monaten und vier Tagen, bei zweieinhalb, drei oder vier Monaten gelte. Wie immer man eine Toleranzgrenze zöge, würden sich Tatbestände er- geben, in denen auch bis zu dieser Grenze nur ganz wenig fehlt - z. B. ein einziger Tag - das Problem wäre mithin nur verschoben, aber nicht gelöst.

- 13 -



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



b) Selbst wenn man diesen Bedenken zum Trotz eine Toleranzgrenze von über zwei Monaten an sich erwagen wollte, konnte man dem Kläger damit nicht helfen. Eine solche Toleranzgrenze konnte - wenn überhaupt - nur dann in Betracht kommen, wenn ursprünglich beide Parteien davon ausgegangen waren, der Kläger werde die Wartezeit erfüllen, und wenn nur ein unvorhergesehenes Ereignis zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses kurz vor Ablauf der Wartezeit geführt hätte. Allenfalls dann konnte man fragen, ob der Beklagte in analoger Anwendung von § 162 Abs. 1 BGB nach Treu und Glauben verpflichtet sei, den Kläger versorgungsmäßig so zu stellen, als hätte er die Wartezeit erfüllt (so BAG AP Nr. 85 zu § 242 BGB Ruhegehalt [a. E.] für eine Fehlzeit von zwölf Tagen).

Dieser Frage brauchte der Senat aber nicht nachzugehen, denn hier stand von vornherein fest, daß der Kläger die Wartezeit nicht vollenden konnte, und er wurde deshalb bereits bei der Einstellung von der Rente geldberechtigt ausgenommen. Eine Anwartschaft konnte folglich gar nicht erst entstehen.

2. Schließlich hat der Kläger sich auch damit einverstanden erklärt, daß er aufgrund der beim Beklagten geltenden Regelung von diesem keine Zahlungen erhalten werde.

Das Landesarbeitsgericht hat nach der Aussage des Zeugen H als erwiesen angesehen, daß dieser der Kläger vor seinem 65. Geburtstag erneut darauf hingewiesen hat, er könne keine Rente von dem Beklagten erhalten, auch dann nicht, wenn er weiterarbeite. Auch diese Feststellung ist für den Senat bindend, da die Revision sie nicht mit Verfahrensfragen angegriffen hat.

Nach dem unwidersprochenen Vortrag des Beklagten, den der Zeuge F bestätigt hat, hat die Firma G auf den Vorschlag des Betriebsrats den Kläger alsdann aus sozialen Erwägungen bis über das 75. Lebensjahr hinaus beschäftigt, weil er nur eine sehr kleine gesetzliche Rente zu erwarten



- 14 -

hatte Wenn der Klager in Kenntnis der Regelung beim Beklagten darauf eingegangen ist, hat er damit gleichzeitig hingenommen, daß die Weiterarbeit ihm keine Ansprüche gegen den Beklagten einbringen werde

IV Nach allem schuldet der Beklagte dem Kläger nichts, so daß die Revision zurückzuweisen war

gez Dr Stumpf Dr Hilger Dr Thomas
Lichtenstein Hartmann

