

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

---

Gesetz: BetrAVG § 6, §§ 29, 126; BGB § 242 Ruhegehalt,  
§ 242 Gleichbehandlung, §§ 133, 157, 315

Leitsatz:

Der Anspruch auf vorgezogenes betriebliches Altersruhegeld nach § 6 BetrAVG setzt voraus, daß bei Beginn des Altersruhegeldes aus der Sozialversicherung der Anspruch auf betriebliches Altersruhegeld nicht erloschen war.

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

Aktenzeichen: 3 AZR 232/78

Urteil des BAG vom 21. Juni 1979

IAG Hamm



3 AZR 232/78

7 Sa 677/77 Hamm

Verkündet am  
21. Juni 1979

gez. Sürig,

Amtsinspektor  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

# Im Namen des Volkes!

## Urteil

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 21. Juni 1979 durch den Vizepräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Lichtenstein und Weinmann für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 10. Januar 1978 - 7 Sa 677/77 - 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 -



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 400.000 Urteile  
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

### Tatbestand:

Der am 24. Januar 1912 geborene Kläger war bei der Beklagten vom 1. Juni 1946 bis 6. August 1949 und erneut vom 1. Juni 1959 bis zum 28. Februar 1973 als Maurer beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete aufgrund einer Kündigung des Klägers, der nach einem Rentenbescheid der Landesversicherungsanstalt seit dem 28. August 1972 erwerbsunfähig war und seit dem 1. März 1973 Rente wegen Erwerbsunfähigkeit erhielt. Mit Wirkung vom 1. Februar 1974 wurde die Rente wegen Erwerbsunfähigkeit in ein flexibles Altersruhegeld umgewandelt.

Die Beklagte gab dem Kläger und anderen Arbeitnehmern am 25. Juni 1971 eine Pensionszusage folgenden Inhalts:

"In Anerkennung Ihrer unserem Unternehmen geleisteten Dienste und im Bestreben, Ihre Verbundenheit mit unserem Unternehmen weiter zu fördern, gewähren wir Ihnen eine

Alters- und Hinterbliebenenversorgung in Form einer Rente.

Die Altersrente beträgt  
monatlich 100,-- Deutsche Mark,  
die Witwenrente beträgt  
monatlich 60,-- Deutsche Mark.

Die näheren Einzelheiten dieser Pensionszusage sind auf der Rückseite aufgeführt.

Wir freuen uns, Ihnen hierdurch unseren Dank für Ihre Mitarbeit abstaten zu können."

Die Pensionsrichtlinien enthalten u.a. folgende Bestimmungen:

- "1. Scheiden Sie nach Vollendung Ihres 65. Lebensjahres aus unseren Diensten aus, so erhalten Sie eine lebenslängliche Altersrente in Höhe von monatlich 100,-- DM.
2. Nach Ihrem Tode erhält Ihre Ehefrau eine lebenslängliche monatliche Witwenrente in Höhe von 60,-- DM. Voraussetzung für den Anspruch auf Witwenrente ist, daß die Ehe spätestens 3 Jahre vor Eintritt des Versorgungsfalles und spätestens 5 Jahre vor Beginn der Altersrente geschlossen wurde und bis zum Zeitpunkt Ihres Todes noch besteht. Die Zahlung der Witwenrente endet mit Ablauf des Monats, in dem eine Wiederverheiratung erfolgt.

- 3 -



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



- 3 -

3. Bei Freitod entfällt die Leistung.
4. Voraussetzung für den Anspruch auf Versorgungsleistungen ist in jedem Fall, daß Sie bis zum Zeitpunkt ihrer Fälligkeit ununterbrochen und mindestens 5 Jahre in unseren Diensten gestanden haben.
5. ....
6. ....
7. Scheiden Sie auf eigenen Wunsch oder aus einem der unter Ziffer 10. d) [richtig: 9.d] aufgeführten Gründe aus unseren Diensten aus, so entfällt entschädigungslos jeder Anspruch auf Versorgungsleistungen. Im Falle Ihres Ausscheidens aufgrund einer von uns ausgesprochenen Kündigung behalten wir uns vor, Ihnen eine einmalige Abfindung zu zahlen.
8. ....
9. Wir behalten uns vor, die zugesagten Leistungen zu kürzen oder einzustellen, wenn
  - a) .....
  - b) .....
  - c) .....
  - d) der Pensionsberechtigte Handlungen begeht, die in grober Weise gegen Treu und Glauben verstoßen oder die zu einer fristlosen Entlassung berechtigen würden."

Mit der vorliegenden Klage hat der Kläger für die Zeit seit Vollendung des 65. Lebensjahres im Januar 1977 die Zahlung einer betrieblichen Altersrente in Höhe von monatlich 100,-- DM begehrt. Er hat die Ansicht vertreten, nach den Pensionsrichtlinien sei das Altersruhegeld nicht davon abhängig, daß er bis zum 65. Lebensjahr in den Diensten der Beklagten stand. Hinzu komme, daß er wegen der eingetretenen Erwerbsunfähigkeit sein Arbeitsverhältnis nicht bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres habe fortführen können. Deshalb stehe ihm ab Vollendung des 65. Lebensjahres die begehrte Versorgung zu.

Der Kläger hat behauptet, die Beklagte gewähre Altersruhegeld an drei andere Arbeitnehmer in gleichgelagerter Situation. Sein Anspruch ergebe sich daher auch aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz.

Der Kläger hat beantragt,



- 4 -

1. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 100,-- DM nebst 4 % Zinsen seit dem 15. Februar 1977 zu zahlen,
2. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger zukünftig monatlich, beginnend mit dem Monat Februar 1977 und monatlich nachträglich, einen Betrag von 100,-- DM zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat geltend gemacht, der Kläger könne eine Versorgung nicht verlangen, weil er vor Eintritt des Versorgungsfalles ausgeschieden sei. Die Pensionszusage beinhalte nur eine Alters- und Hinterbliebenenversorgung; für den Fall der Invalidität seien Leistungen nicht zugesagt. Die Altersversorgung setze voraus, daß das Arbeitsverhältnis bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres bestanden habe. Die Regelung in Nr. 7 der Pensionsrichtlinien beziehe sich auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Vollendung des 65. Lebensjahres. Es komme deshalb nicht darauf an, wie das Ausscheiden des Klägers zum 28. Februar 1973 zu werten sei. Der Kläger könne auch kein vorgezogenes betriebliches Altersruhegeld nach § 6 BetrAVG beanspruchen. Er sei nicht wegen Inanspruchnahme des flexiblen Altersruhegeldes bei der Beklagten ausgeschieden, sondern wegen seiner Erwerbsunfähigkeit. Für diesen Fall gelte § 6 BetrAVG nicht.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die Berufung der Beklagten ist erfolglos geblieben. Mit ihrer Revision erstrebt die Beklagte weiterhin die Abweisung der Klage.

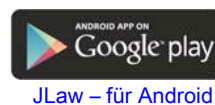
#### Entscheidungsgründe:

Ein Anspruch auf Altersrente ergibt sich weder aus der Versorgungszusage noch aus §§ 6, 29 BetrAVG. Ob der Grundsatz der Gleichbehandlung dem Kläger zu Versorgungsleistungen verhilft und ob das Klagebegehren auch eine nach den Versorgungsrichtlinien vorgesehene Abfindung umfaßt und in welchem Umfange eine solche Forderung gerechtfertigt ist, wird das Landesarbeitsgericht noch prüfen müssen.

- 5 -



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



I.1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, dem Kläger sei eine Altersrente auch für den Fall zugesagt gewesen, daß er vor Erreichen des 65. Lebensjahres bei der Beklagten aus-  
schied. In der Pensionszusage habe die Beklagte erklärt, das Unternehmen freue sich, dem Kläger Dank für seine Mitarbeit abstat-  
ten zu können. Das habe bei dem Kläger das Vertrauen hervorrufen können, er werde wegen seiner langen Betriebs-  
zugehörigkeit in jedem Fall mit Erreichen der Altersgrenze das versprochene Ruhegeld erhalten. Soweit nach den Pensions-  
richtlinien sich Zweifel ergeben konnten, ob die Zusage im  
vorgenannten Sinne zu verstehen sei, müsse dies zu Lasten  
der Beklagten gehen.

Aber auch die Pensionsrichtlinien ergäben nicht ein-  
deutig, daß der Kläger bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres  
bei der Beklagten beschäftigt sein mußte. So durchbreche  
Ziffer 3 den Grundsatz, daß Leistungen nur gewährt werden,  
wenn der Begünstigte das 65. Lebensjahr als aktiver Arbeit-  
nehmer der Beklagten erlebt. Ziffer 7 der Pensionsrichtlinien  
sehe beim Ausscheiden vor Vollendung des 65. Lebensjahres  
eine einmalige Abfindung vor, wenn die Kündigung durch die  
Beklagte erfolgt. Der in Satz 1 dieser Bestimmung vorgesehene  
Wegfall jeglicher Versorgungsleistung wäre überflüssig, wenn  
schon die Ziffern 1 und 4 der Pensionsrichtlinien ergäben,  
daß das Arbeitsverhältnis bis zur Vollendung des 65. Lebens-  
jahres fortbestehen müsse.

Da der Kläger zudem wegen seiner Erwerbsunfähigkeit aus-  
geschieden sei, habe er das Band zu der Beklagten nicht frei-  
willig gelöst. Deshalb stehe ihm die betriebliche Altersrente  
zu.

2. Diese Auslegung wird dem Wortlaut, der Systematik und  
dem Sinn des Versorgungsversprechens nicht gerecht. Sie ver-  
stößt gegen §§ 133, 157 BGB.

a) Die Beklagte hatte dem Kläger eine Alters- und Hinter-  
bliebenenversorgung versprochen. Für den Fall der Invalidität  
waren keine Leistungen vorgesehen. Eine solche Abgrenzung der  
Versorgungsfälle ist üblich; auch der Gesetzgeber sieht sie



als möglich an (vgl. § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG). Der Arbeitgeber, der eine betriebliche Altersversorgung einführt, kann festlegen, für welche Versorgungsfälle er Leistungen gewähren will.

b) Die Erklärungen, die die Beklagte in der Pensionszusage niedergelegt hat, halten sich im üblichen Rahmen. Sie besagen, daß die bisher geleisteten Dienste mit dem Versorgungsversprechen anerkannt werden sollen; zugleich heißt es aber, die Zusage diene auch dem Bestreben, die Verbundenheit mit dem Unternehmen weiter zu fördern. Weshalb der Kläger hieraus habe entnehmen dürfen, er könne in jedem Fall bei Erreichen der Altersgrenze mit dem versprochenen Ruhegeld rechnen, ist weder ersichtlich noch vom Landesarbeitsgericht näher begründet worden. Bevor die Unverfallbarkeit durch die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 10. März 1972 (BAG 24, 177 = AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt) begründet wurde, war von der Regel auszugehen, daß das Arbeitsverhältnis bis zum Eintritt des Versorgungsfalles bestehen mußte (vgl. Hilger in Handbuch der betrieblichen Altersversorgung, 5. Aufl., 1968, Bd. I, S. 111 ff.).

c) Die Pensionsrichtlinien ergeben unmißverständlich, daß Altersruhegeld nur vorgesehen ist, wenn der Arbeitnehmer bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres in den Diensten der Beklagten steht. Das ist dem Wortlaut der an den Beginn gestellten Ziff. 1 der Richtlinien zu entnehmen. Entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts wird dies durch Ziff. 7 nicht in Frage gestellt, sondern verdeutlicht. Dort ist in Satz 1 gesagt, jeder Anspruch auf Versorgungsleistungen entfalle entschädigungslos, wenn der Arbeitnehmer auf eigenen Wunsch oder aufgrund einer fristlosen Entlassung der Beklagten ausscheidet. Damit ist, wie weitgehend üblich, die Leistungsvoraussetzung durch eine Verfallregelung bekräftigt worden. Diese ist nur insoweit eingeschränkt, als nach Ziff. 7 Satz 2 die Beklagte eine einmalige Abfindung zahlt, wenn sie das Arbeitsverhältnis kündigt. Der Verfall der Anwartschaft wird dadurch nicht berührt. Deshalb kann Ziff. 7



Satz 2 der Richtlinien keine Grundlage für die begehrten Versorgungsleistungen bilden.

Die von der Revision vertretene Ansicht, Ziffer 7 der Versorgungsrichtlinien gelte für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Vollendung des 65. Lebensjahres, ist nicht richtig. Wenn der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr erreicht hat, hat er die Versorgung erdient. Ziffer 7 der Pensionsrichtlinien würde ihm von der Ansicht der Revision her die Versorgung noch entschädigungslos ganz entziehen oder sie im besten Fall auf eine Abfindung herabmindern können. Die Altersversorgung wäre danach in keinem Fall zu zahlen.

d) Mißverstanden hat das Landesarbeitsgericht Ziff. 3 der Pensionsrichtlinien, wonach bei Freitod die Hinterbliebenenversorgung entfällt. Das gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer bereits Altersrentner war. Deshalb kann dieser Regelung nicht entnommen werden, daß Versorgungsleistungen auch für die Zeit vor Vollendung des 65. Lebensjahres vorgesehen sind.

Für die Witwenrente ist zwar unbestritten, daß sie gewährt wird, wenn der Arbeitnehmer als Aktiver vor Erreichen der Altersgrenze verstirbt. Das entspricht dem Zweck einer Hinterbliebenenversorgung, die Begünstigten für den Todesfall abzusichern. Hieraus läßt sich jedoch nichts ableiten für die Frage, ob Altersrente auch dann vorgesehen ist, wenn das Arbeitsverhältnis vor Vollendung des 65. Lebensjahres endet. Nicht verständlich ist deshalb die Bemerkung im angefochtenen Urteil, der Arbeitnehmer stehe schlechter, wenn die Hinterbliebenenversorgung einsetze, obgleich er selbst noch keine Altersrente bezogen habe.

3. Nach der Versorgungszusage und den Versorgungsrichtlinien verfiel demnach die Anwartschaft des Klägers mit seinem Ausscheiden vor Eintritt des Versorgungsfalls. Daß der Kläger erwerbsunfähig war, steht dem nicht entgegen, weil für den Fall der Erwerbsunfähigkeit keine Versorgung versprochen war

Die Rechtsprechung zur Unverfallbarkeit hilft dem Kläger nicht. Es fehlt an der notwendigen Betriebszugehörigkeit von

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



20 Jahren. Die gesetzliche Unverfallbarkeit greift erst ein für Arbeitsverhältnisse, die nach dem 21. Dezember 1974 geendet haben (§ 26 BetrAVG).

II. Der Kläger bezieht seit dem 1. Februar 1974 das flexible Altersruhegeld aus der Sozialversicherung. Der Senat hat deshalb geprüft, ob ihm gemäß §§ 6, 29 BetrAVG vorgezogenes betriebliches Altersruhegeld zusteht. Das ist jedoch zu verneinen.

1.a) Nach § 6 BetrAVG sind einem Arbeitnehmer, der das Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung vor Vollendung des 65. Lebensjahres in Anspruch nimmt, auf sein Verlangen nach Erfüllung der Wartezeit Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu gewähren. Diese Bestimmung gilt für die Fälle, in denen das Altersruhegeld der gesetzlichen Rentenversicherung bereits vor dem Inkrafttreten des Gesetzes in Anspruch genommen worden ist, mit der Maßgabe, daß die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung vom Inkrafttreten des Gesetzes an zu gewähren sind.

b) Diese Vorschrift dient nach der Begründung zum Regierungsentwurf (BT-Drucksache 7/1281 S. 29, zu § 6 BetrAVG) folgendem Zweck:

"Durch § 6 soll die betriebliche Altersversorgung an die in der gesetzlichen Rentenversicherung vorgesehenen Möglichkeiten eines vorzeitigen Rentenbezugs, insbesondere an die durch das Rentenreformgesetz vom 16. Oktober 1972 (BGBl. I S. 1965), geändert durch das Vierte Rentenversicherungsänderungsgesetz vom 30. März 1973 (BGBl. I S. 257), eingeführte flexible Altersgrenze angeglichen werden.

Arbeitnehmer, die wegen Inanspruchnahme des gesetzlichen Altersruhegeldes vor Vollendung des 65. Lebensjahres aus dem Unternehmen ausscheiden, müssen bisher in vielen Fällen in Kauf nehmen, daß sie nach der für sie geltenden Versorgungsregelung ihre Pensionsanswartschaften verlieren oder die Leistungen erst von einem späteren Zeitpunkt an erhalten. Dies widerspricht jedoch der sozialpolitischen Zielsetzung derjenigen Vorschriften des Rentenversicherungsrechts, die es dem Versicherten unter bestimmten Voraussetzungen ermöglichen,

schon vor dem 65. Lebensjahr das Altersruhegeld der gesetzlichen Rentenversicherung zu beantragen. Der § 6 soll daher sicherstellen, daß ältere Arbeitnehmer in der Regel nicht durch nachteilige Auswirkungen auf ihre betriebliche Altersversorgung von der Wahl eines früheren Beginns der gesetzlichen Rente abgehalten werden. Die Vorschrift entspricht damit weitgehend den Empfehlungen, mit denen sich die Sozialpolitische Gesprächsrunde bereits am 12. Mai 1972 für eine Angleichung der betrieblichen Altersversorgung an die flexible Altersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung ausgesprochen hat (vgl. "Sozialpolitische Information" des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung vom 31. Mai 1972)."

2.a) Von diesem Sinn und Zweck des § 6 BetrAVG her ergibt sich für seine Auslegung folgendes:

Das vorgezogene betriebliche Altersruhegeld kann der Arbeitnehmer nur in Anspruch nehmen, wenn ihm ein Anspruch auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung im Zeitpunkt des Rentenbeginns zusteht oder ein solcher Anspruch noch entstehen kann, weil etwa vorgeschriebene Wartezeiten noch erfüllt werden können. Besteht das Arbeitsverhältnis bei Beginn des flexiblen Altersruhegeldes aus der Rentenversicherung und hat der Arbeitnehmer die sonstigen Leistungsvoraussetzungen erfüllt, so steht ihm auf Antrag das vorgezogene betriebliche Altersruhegeld mit dem Beginn der Sozialversicherungsrente zu. Nimmt der Arbeitnehmer das flexible Altersruhegeld in Anspruch und ist eine etwa erforderliche Wartezeit, die bis zum 65. Lebensjahr noch zurückgelegt werden kann, nicht erfüllt, dann kann er Leistungen erst nach Ablauf der Wartezeit verlangen. Für den vorliegenden Fall kann offenbleiben, unter welchen Voraussetzungen bei dem wegen längerer Arbeitslosigkeit vorgesehenen Altersruhegeld nach § 1248 Abs. 2 RVO es für die Leistung nach § 6 BetrAVG unschädlich ist, wenn das Arbeitsverhältnis - wie fast unabweislich - vor Beginn der Sozialversicherungsrente geendet hat (vgl. dazu auch BAG AP Nr. 2 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Lebensversicherung [zu II 1 der Gründe]; Höhe bei

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a, 88 UrhG geschützt.



Heubeck-Höhne-Paulsdorff-Rau-Weinert, BetrAVG, § 6 Anm. 26, 27).

Bestand das Arbeitsverhältnis bei Inanspruchnahme des Altersruhegeldes vor Vollendung des 65. Lebensjahres nicht mehr, so kommen Leistungen nach § 6 BetrAVG nur in Betracht, wenn die Anwartschaft auf das Altersruhegeld bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufrechterhalten geblieben war. Dann standen dem Arbeitnehmer bei Vollendung des 65. Lebensjahres betriebliche Versorgungsleistungen zu; dabei ist unerheblich, daß es sich wegen des vorzeitigen Endes der Betriebszugehörigkeit im allgemeinen nur um gekürzte Leistungen handelt. § 6 verlegt den Beginn der Leistungen vor und stellt den Gleichlauf von Sozialversicherungsrente und betrieblicher Altersversorgung her (ebenso Höhne, aaO, BetrAVG § 6 Anm. 54). Diese Regelung führt aber nicht dazu, daß bei Beginn des flexiblen Altersruhegeldes aus erloschenen Anwartschaften Ansprüche entstehen. Arbeitnehmer, deren Versorgungsanwartschaft verfallen ist, steht bei Erreichen der in der Versorgungsordnung vorgesehenen Altersgrenze kein betriebliches Altersruhegeld zu. Wenn sie das vorgezogene oder flexible Altersruhegeld aus der Sozialversicherung erhalten, kann das ihre Rechtsstellung für die betrieblichen Versorgungsleistungen nicht ändern. Dies wird unterstrichen, wenn man in Betracht zieht, daß nicht jeder Sozialversicherte die Voraussetzungen für ein vorgezogenes oder flexibles Altersruhegeld erfüllt. Würde die Anwendung des § 6 BetrAVG allein davon abhängen, ob ein Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung vor dem 65. Lebensjahr gewährt wird, so käme es zu nicht lösbaren Widersprüchen.

b) In dem vorstehend beschriebenen Sinn ist § 6 BetrAVG auch dann auszulegen und anzuwenden, wenn gemäß § 29 BetrAVG zu prüfen ist, ob ab dem Inkrafttreten des Gesetzes Leistungen zu gewähren sind. Das mit § 6 BetrAVG verfolgte Ziel des Gesetzgebers kann für die Zeit vor und nach Inkrafttreten dieser Vorschrift nicht unterschiedlich beurteilt werden. Hieran ändert sich nichts deshalb, weil die Voraussetzungen



für die Unverfallbarkeit nach der Rechtsprechung strenger waren.

3. Die Anwartschaft des Klägers auf Altersruhegeld verfiel, als sein Arbeitsverhältnis am 28. Februar 1973 endete. Sein Ausscheiden erfolgte nicht wegen Inanspruchnahme des vorgezogenen Altersruhegeldes aus der Sozialversicherung. Dieses hat der Kläger erst ein Jahr später erhalten. Nach den zuvor dargelegten Grundsätzen ist dadurch sein Anspruch auf betriebliche Versorgungsleistungen nicht wieder aufgelebt.

III. Eine abschließende Entscheidung zu Lasten des Klägers kann jedoch nicht getroffen werden.

1. Der Kläger hat in der Berufungsinstanz unter Beweisantritt behauptet, die Beklagte gewähre drei Arbeitnehmern Altersruhegeld, die sich in der gleichen Situation wie der Kläger befänden. Hierzu hat die Beklagte sich nicht geäußert. Das Landesarbeitsgericht hat - von seinem Standpunkt zu Recht - den Grundsatz der Gleichbehandlung nicht erörtert. Dem muß es nunmehr nachgehen.

2.a) Wenn dem Kläger aus dem Gebot der Gleichbehandlung kein Anspruch auf Versorgungsleistungen zusteht, wird das Landesarbeitsgericht zu prüfen haben, ob das auf laufende Leistungen gerichtete Klagebegehren einen nach Ziffer 7 Satz 2 der Versorgungsrichtlinien möglichen Anspruch auf eine einmalige Abfindung mitumfaßt.

b) Dabei begegnet die vom Landesarbeitsgericht mit anderem Ziele vorgenommene Auslegung und Anwendung von Ziffer 7 der Versorgungsrichtlinien keinen rechtlichen Bedenken. Der entschädigungslose Wegfall jeglichen Anspruchs bei Ausscheiden auf eigenen Wunsch des Arbeitnehmers bedeutet ein freiwillige Abbrechen der Betriebszugehörigkeit. Davon kann hier jedoch wegen der Erwerbsunfähigkeit des Klägers keine Rede sein. Nach Sinn und Zweck des § 7 soll die Anwartschaft nur dann entschädigungslos wegfallen, wenn der Arbeitnehmer die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu vertreten hat. Ist das nicht der

gez.: Dr. Stumpf Dr. Thomas Dr. Dieterich  
Lichtenstein Weinmann