

Aktenzeichen: 3 AZR 234/83

Bundesarbeitsgericht 3. Senat Urteil vom 23. April 1985
- 3 AZR 234/83 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 29. Januar 1982
Frankfurt/Main - 3 Ca 313/81 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 21. Januar 1983
Frankfurt/Main - 6 Sa 598/82 -

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



Entscheidungsstichwort:

Vordienstzeiten bei beamtenmäßiger Versorgung

Gesetz: BetrAVG § 18 Abs. 1, 6, § 1; BGB § 242 Ruhegehalt, § 622 Abs. 4, § 242 Auskunftspflicht; Bundesbeamtengesetz vom 14. Juli 1953 (BGBI I, 551) § 34; Bundesbeamtengesetz (BBG) i.d.F. vom 3. Januar 1977 (BGBI I, 1, ber. BGBI I, 795) § 4; Gesetz über die Versorgung der Beamten und Richter in Bund und Ländern (Beamtenversorgungsgesetz - BeamtVG) vom 24. August 1976 (BGBI I, 2485, ber. 3839) §§ 4, 14; AVG § 8 Abs. 1

Leitsätze:

Wird einem Arbeitnehmer eine Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versprochen, so hat die Festsetzung des ruhegeldfähigen Dienstalters regelmäßig nur Bedeutung für die Wartezeit und die Steigerungssätze nach Dienstaltersstufen. Werden Vordienstzeiten berücksichtigt, so soll damit im Zweifel keine vorzeitige Unverfallbarkeit der Versorgungsanwartschaft erreicht werden.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 234/83

6 Sa 598/82 Frankfurt/Main

Verkündet am
23. April 1985

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. April 1985 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Dieterich, die Richter Schaub



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

und Dr. Peifer sowie die ehrenamtlichen Richter Matthiessen und Dr. Schwarze für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt (Main) vom 21. Januar 1983 - 6 Sa 598/82 - aufgehoben.

2. a) Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt (Main) vom 29. Januar 1982 - 3 Ca 313/81 - wird zurückgewiesen.

b) Die in der Berufungsinstanz erhobene Feststellungsklage wird abgewiesen.

3. Der Kläger hat die Kosten der Berufung und 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 :

Der im Jahre 1941 geborene Kläger war nach dem Studium und einer wissenschaftlichen Hilfstätigkeit an einer Universität vom 1. Juni 1970 bis zum 15. Juni 1975 bei der Dresdner Bank beschäftigt. Während dieser Zeit war er in der gesetzlichen Ren-



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



tenversicherung und bei der Zusatzversorgung des Deutschen Bank- und Bankiergewerbes versichert. Am 1. August 1975 trat er als Abteilungsdirektor in die Dienste der Beklagten. Er erhielt ein Jahresgehalt von 74.400,-- DM, das sich entsprechend dem Grundgehalt eines Bundesbeamten der Besoldungsgruppe B 4 ändern sollte. Wegen der Altersversorgung heißt es in § 3 des schriftlich abgeschlossenen Arbeitsvertrages:

Im Falle seiner Dienstunfähigkeit, die nach 6-monatiger Dauer als wichtiger Grund im Sinne des § 626 BGB angesehen wird, spätestens mit dem Ende des Monats, in dem Herr Dr. D - das 65. Lebensjahr vollendet (Altersgrenze), erhält Herr Dr. D von der Bank Ruhegehalt unter entsprechender Anwendung der versorgungsrechtlichen Vorschriften des für Bundesbeamte geltenden Beamtenrechts unter Festsetzung seines Ruhegehaltsberechtigten Dienstalters auf den (wird noch mitgeteilt).

Die Hinterbliebenenversorgung wird nach den für Bundesbeamte geltenden Grundsätzen unter Zugrundelegung des nach Absatz 1 zu gewährenden Ruhegehalts geregelt.

Die Ruhensvorschriften des § 158 BBG finden auf die nach diesem Verträge von der Bank zu zahlenden Versorgungsbezüge sinngemäß Anwendung.

Nach § 7 Abs. 4 des Anstellungsvertrages sollten dem Kläger und seinen Hinterbliebenen keine Versorgungsbezüge zustehen, wenn er selbst kündigte. Unter dem Datum vom 25. August 1977 setzte die Beklagte die "ruhegehaltsfähige Dienstzeit" auf den 8. Februar 1965 fest. Am 26. März 1979 bestätigte der Bundesminister der Finanzen, daß der Kläger aufgrund seines Anstellungsvertrages Anwartschaft auf Ruhegehalt und Hinterbliebenenversorgung im Sinne von § 169 Abs. 1 RVG habe. Gleichwohl blieb der Kläger



weiterhin in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert. Am 31. Dezember 1980 schied er aufgrund eigener Kündigung aus den Diensten der Beklagten.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, daß er eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft erworben habe. Die Festsetzung des ruhegehalttsfähigen Dienstalters habe die Frist abgekürzt, von deren Ablauf die Unverfallbarkeit nach § 1 BetrAVG abhängt. Seine Ansprüche aus dieser unverfallbaren Versorgungsanwartschaft seien nicht wegen seiner Kündigung erloschen; eine abweichende Regelung wäre verfassungswidrig. Wenn seine Anwartschaft wirklich erloschen sein sollte, müsse die Beklagte sie im Wege des Schadenersatzes wieder herstellen; die Beklagte habe ihn nicht belehrt, welche versorgungsrechtlichen Nachteile ihm durch seine eigene Kündigung entstehen würden.

Der Kläger hat zuletzt beantragt, nachdem er in der Berufungsinstanz die Klage um den Antrag zu 1 erweitert hat,

1. festzustellen, daß er bis zu seinem Anstellungsvertrag eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft erworben habe, die über sein Ausscheiden am 31. Dezember 1980 hinaus fortbestehe;
2. a) festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger ab Eintritt eines Versorgungsfalles im Sinne seines Anstellungsvertrages ein betriebliches Ruhegeld nach den für Bundesbeamte der jeweiligen Besoldungsgruppe B 4 gültigen Bundesversorgungsrechts unter Zugrundelegung einer Dienstzeit vom 8. Februar 1965 bis 31. Dezember 1980 zu zahlen;



- b) hilfsweise die Beklagte zur Nachversicherung des Klägers bei ihrer zuständigen Versorgungseinrichtung unter Zugrundelegung eines Gehaltes nach Besoldungsgruppe B 4 und einer Dienstzeit vom 8. Februar 1965 bis 31. Dezember 1980 zu verurteilen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Ansicht vertreten, daß der Kläger bei seinem Ausscheiden keine unverfallbare Versorgungsanwartschaft gehabt habe. Er sei auch nicht als Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes in einer Zusatzversorgungseinrichtung nachzuversichern gewesen. Aus der Verweisung auf die Vorschriften des Beamtenrechts ergebe sich eindeutig, daß die Festsetzung des Ruhegehaltsfähigen Dienstalters nur die Wartezeit und die Ruhegeldberechnung betreffe. Schadenersatzansprüche habe der Kläger nicht; sie habe den Kläger ausdrücklich über die versorgungsrechtlichen Folgen seiner Kündigung belehrt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht den Klageanträgen zu 1 und 2 b stattgegeben und im übrigen die Klage als unzulässig abgewiesen. Hiergegen richtet sich die Revision der Beklagten, mit der sie die vollständige Abweisung der Klage anstrebt.

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

Die Revision ist begründet. Dem Kläger stand bei Beendigung seines Arbeitsverhältnisses keine unverfallbare Versorgungsan-



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

wirtschaft zu, die die Beklagte hätte aufrechterhalten oder nachversichern müssen.

A. Der Kläger erstrebt mit seinen Klageanträgen, deren Formulierung auf das Landesarbeitsgericht zurückgeht, die Feststellung, daß er bei Kündigung seines Arbeitsverhältnisses eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft hatte, aufgrund deren die Beklagte verpflichtet sei, Versorgungsleistungen für eine Dienstzeit vom 8. Februar 1965 bis zum 31. Dezember 1980 zu erbringen, wenn ein Versorgungsfall eintritt. Hilfsweise verlangt er die Nachversicherung dieser Dienstzeit bei einer Zusatzversorgungseinrichtung. Mit diesem Inhalt ist die Klage zulässig, aber nicht begründet.

B. Die Versorgungsanwartschaft des Klägers ist bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erloschen.

I. Die Beklagte hat dem Kläger eine beamtenähnliche Versorgung zugesagt, die sie nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht selbst aufrechterhalten, sondern allenfalls nachversichern mußte.

Scheidet ein Arbeitnehmer, dem eine Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen zugesagt ist, aus den Diensten eines Arbeitgebers, der Beteiligter einer Zusatzversorgungseinrichtung des öffentlichen Dienstes sein kann, so werden unverfallbare Versorgungsanwartschaften durch Nachversicherung abgesichert, auch wenn der Arbeitnehmer nicht von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit ist (§ 18 Abs. 6



Satz 1 i.V.m. § 18 Abs. 1 Nr. 5 BetrAVG). Hiervon ist der Senat beständig ausgegangen (BAG 40, 384, 389 = AP Nr. 5 zu § 18 BetrAVG, zu A II 3 der Gründe; Urteil vom 26. Oktober 1982 - 3 AZR 173/80 - AP Nr. 6, aaO, zu I 2 der Gründe). Dies gilt selbst dann, wenn der Arbeitnehmer Einnahmen erzielt, die die Beitragsbemessungsgrenze übersteigen (BAG vom 12. Februar 1985 - 3 AZR 119/83 -, zur Veröffentlichung vorgesehen).

Diese Sonderregelung des öffentlichen Dienstes erfaßte auch die Rechtsbeziehungen der Parteien. Die Beklagte hatte dem Kläger eine Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versprochen. Sie konnte Mitglied einer Zusatzversorgungseinrichtung sein, nämlich bei der Emdener Zusatzversorgungskasse der Sparkassen (vgl. hierzu Gilbert/Hesse, Die Versorgung der Angestellten und Arbeiter des öffentlichen Dienstes, VBL-Satzung, Stand Januar 1985, § 24 Anm. 4). Die Beklagte hätte die Möglichkeit gehabt, den Kläger von der gesetzlichen Versicherungspflicht befreien zu lassen. Nach § 8 Abs. 1 AVG können auf Antrag des Arbeitgebers Personen von der Versicherungspflicht befreit werden, die im Dienst öffentlich-rechtlicher Körperschaften und Verbände stehen.

II. Die Beklagte brauchte den Kläger aber deshalb nicht nachzuversichern, weil der Kläger keine unverfallbare Versorgungsanwartschaft erworben hat.

1. Nach § 3 des Arbeitsvertrags erhält der Kläger bei Eintritt eines Versorgungsfalles Ruhegeld unter entsprechender Anwendung der versorgungsrechtlichen Vorschriften des für Bundesbeamte



geltenden Beamtenrechts. Bei Abschluß des Arbeitsvertrages galt das Bundesbeamtengesetz (BBG) vom 14. Juli 1953 (BGBl I, 551). Dieses sah in § 34 BBG bei Beendigung des Beamtenverhältnisses ein Erlöschen der Versorgungsansprüche vor. Nichts anderes gilt nach § 34 BBG (i.d.F. vom 3. Januar 1977, BGBl I 1, ber. BGBl I, 795, mit späteren Änderungen) in Verbindung mit § 4 BeamtVG vom 24. August 1976 (BGBl I, 2485, ber. 3839). Diese sich bereits aus dem Beamtenrecht ergebende Rechtsfolge wird für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine Kündigung des Klägers in § 7 Abs. 4 des Arbeitsvertrages zusätzlich klargestellt. Dort heißt es, daß dem Kläger keine Alters- und Hinterbliebenenversorgung zusteht, wenn er sein Arbeitsverhältnis kündigt.

Hierin ist keine unzulässige Kündigungserschwerung (§ 622 Abs. 5 BGB) zu sehen. Die Grenzen einer zulässigen Betriebsbindung werden für Verfallklauseln in § 1 BetrAVG abschließend geregelt. Die gesetzlichen Voraussetzungen der Unverfallbarkeit waren zur Zeit der Vertragsbeendigung noch nicht erfüllt.

2. Nach § 1 BetrAVG wird eine Versorgungsanwartschaft unverfallbar, wenn der Arbeitnehmer nach Vollendung des 35. Lebensjahres aus den Diensten seines Arbeitgebers scheidet und seine Versorgungszusage zumindest zehn Jahre bestand. Das gleiche gilt, wenn ~~das Arbeitsverhältnis~~ ^{die Versorgungszusage} wenigstens drei Jahre bestand und der Arbeitnehmer zwölf Jahre zum Betrieb ~~seines~~ ^{des} Arbeitgebers gehörte. Diese gesetzlichen Voraussetzungen erfüllte der Kläger nicht. Seine Versorgungszusage bestand nur rd. 5 1/2 Jahre und nur



während dieser Zeit gehörte der Kläger dem Betrieb der Beklagten an.

3. Der Kläger kann sich nicht darauf berufen, daß sein ruhegehaltstfähiges Dienstalter auf den 8. Februar 1965 festgesetzt wurde. Diese Regelung betraf nicht die Unverfallbarkeit seiner Versorgungsanwartschaft.

Aus dem Wortlaut des Arbeitsvertrages ist unmittelbar nicht zu erkennen, welche Bedeutung der Festsetzung des Dienstalters zukommen sollte. Indes wurde dem Kläger eine Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen zugesagt. Daraus ist zu schließen, daß die Festsetzung des Dienstalters nichts anderes bedeuten sollte als eine entsprechende Regelung im Beamtenrecht. Das Beamtenrecht kennt keine Unverfallbarkeit der Versorgungsanwartschaft und infolgedessen auch keine Unverfallbarkeitsfristen. Vielmehr hat die Festsetzung des Dienstalters sowohl nach dem Bundesbeamtengesetz, das bei Abschluß des Arbeitsvertrages gegolten hat, als auch nach dem Beamtenversorgungsgesetz, das im Laufe des Arbeitsverhältnisses in Kraft trat, Bedeutung nur für die Wartezeit, nach deren Ablauf ein Versorgungsanspruch erwächst (§ 106 BBG; § 4 BeamtVG), und für die Berechnung der Steigerungssätze nach Dienstaltersstufen (§§ 118, 14 BeamtVG). Soweit in einem Arbeitsvertrag wegen der Versorgung global auf beamtenrechtliche Grundsätze verwiesen wird, kommt der Festsetzung des Dienstalters im Zweifel keine weitergehende Bedeutung zu.



4. Demgegenüber meint das Landesarbeitsgericht, die Versorgungszusage könne ergänzend dahin ausgelegt werden, daß dem Dienstalter auch Bedeutung für die Unverfallbarkeitsfrist zukommt. Es beruft sich auf eine entsprechende Auslegungsregel. Dabei berücksichtigt es nicht genügend, daß die Parteien grundsätzlich frei entscheiden können, ob und inwieweit sie Vordienstzeiten bei der Berechnung der Unverfallbarkeitsfrist anrechnen wollen. Nur dann, wenn die getroffene Vereinbarung unklar oder unvollständig ist, gilt die Auslegungsregel, daß eine Anrechnung von Vordienstzeit im Zweifel bedeutet, daß auch die Unverfallbarkeitsfrist abgekürzt sein soll (BAG Urteil vom 16. März 1982 - 3 AZR 843/79 - AP Nr. 6 zu § 1 BetrAVG, zu I der Gründe; BAG 39, 160, 163 = AP Nr. 7 zu § 1 BetrAVG, zu 1 der Gründe). Ausgangspunkt der bisherigen Rechtsprechung war, daß eine Vertragslücke bestand, die der ergänzenden Auslegung bedurfte. Dies ist bei einer vertraglichen Verweisung auf Beamtenversorgungsrecht nicht der Fall. Hier hat die Festsetzung des ruhegeldfähigen Dienstalters typischerweise eine eingeschränkte Bedeutung.

III. Dem Kläger stehen auch keine Schadensersatzansprüche gegen die Beklagte zu. Die Beklagte war nicht verpflichtet, den Kläger auf die versorgungsrechtlichen Folgen seiner eigenen Kündigung besonders hinzuweisen. Daß die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer eigenen Kündigung des Klägers zum Verlust der Versorgungsanwartschaft führt, kommt im Anstel-



lungsvertrag völlig klar zum Ausdruck. Welche zusätzlichen Hinweise der Kläger vermissen könnte, ist nicht ersichtlich.

Dr. Dieterich

Schaub

Dr. Peifer

Matthiessen

Dr. Schwarze



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



JLaw – Gesetze und Urteile
(mobile App)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)