

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

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt - Unterstützungskassen,
§ 242 Ruhegehalt - Unverfallbarkeit, § 242 Gleich-
behandlung, § 315; ZPO §§ 286, 551 Nr. 7

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 3 AZR 235/76

Urteil des BAG vom 5. Mai 1977

LAG Düsseldorf



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



3 AZR 235/76

15 Sa 734/75 Düsseldorf

Verkündet am
5. Mai 1977

gez. Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 5. Mai 1977 durch den Richter Dr. Thomas als Vorsitzenden, die Richter Dr. Dieterich und Dr. Gehring sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Martin und Gnade für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 15. Oktober 1975 - 15 Sa 734/75 - 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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Die Beklagte ist eine Versorgungseinrichtung der Firma I Company (I). Sie wurde im Jahre 1944 gegründet. Voraussetzungen und Höhe der Leistungen richteten sich nach einem Leistungsplan, der von Zeit zu Zeit geändert wurde.

Der Kläger war am 1. April 1937 in die Dienste der Firma I getreten. Am 19. Januar 1946 vereinbarte er mit der Firma I , unter Aufhebung des Anstellungsvertrages die betriebliche Beratung auf bestimmten, im Vertrag im einzelnen näher bezeichneten Gebieten gegen ein Honorar von 750,-- DM zu übernehmen. Die Umwandlung des Vertragsverhältnisses war erfolgt, um dem Kläger zu ermöglichen, sich als Rechtsanwalt niederzulassen. Diese vertragliche Regelung wurde mit Wirkung vom 1. August 1952 dahin abgeändert, daß der Kläger gegen ein Honorar von 1.000,-- DM die allgemeine Rechtsberatung des Unternehmens in allen Fragen durchführen sollte, die an ihn herangetragen würden.

Diesen Vertrag kündigte die Firma I zum 31. Oktober 1958. Zum gleichen Zeitpunkt endete auch die Tätigkeit des Klägers als Geschäftsführer der jetzigen Beklagten; außerdem war er zum 15. Juli 1958 als Aufsichtsratsmitglied der I abberufen worden.

Der Kläger, der am 29. Mai 1974 sein 65. Lebensjahr vollendet hat, begehrt von der Beklagten ab 1. Juni 1974 Ruhegeldleistungen. Bei Beendigung der vertraglichen Beziehungen zwischen dem Kläger und der I im Jahre 1958 galt der Leistungsplan in der Fassung vom 21. April 1958. In seinem § 1 war über den Kreis der Begünstigten folgendes bestimmt:

- "1. Ruhegeld erhalten Betriebsangehörige mit mindestens 25 Dienstjahren nach Vollendung des 65. Lebensjahres.

Frauen kann nach Vollendung des 60. Lebensjahres und bei 25 Dienstjahren Ruhegeld gewährt werden, wenn sie eine Sozialversicherungs-Rente beziehen.

- 3 -



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



- 3 -

2. In Ausnahmefällen kann bei verdienten Betriebsangehörigen von Mindestaltersgrenze und Mindestdienstjahren abgesehen werden.
3. Betriebsangehörigen, die infolge Dienstunfalls oder einer bei der I zugezogenen Berufskrankheit arbeitsunfähig geworden sind, wird ohne Rücksicht auf Dienst- und Lebensalter ein Ruhegeld gewährt."

Mit Wirkung vom 1. März 1961 ist eine Neufassung des Leistungsplans vom 17. April 1961 in Kraft getreten. Sie sah Ruhegeld vor für Betriebsangehörige mit mindestens 15 Dienstjahren nach Vollendung des 65. Lebensjahres. In § 8 dieser Neufassung ist bestimmt worden, daß die Änderungen des Leistungsplanes nicht rückwirkend für ehemalige Betriebsangehörige gelten sollten, die vor dem 1. März 1961 ausgeschieden waren.

Zur Begründung seines Klagebegehrens hat der Kläger geltend gemacht, bei ihm müsse eine Dienstzeit von 21 Jahren berücksichtigt werden; seine Tätigkeit im Rahmen der im Jahre 1946 und 1952 geschlossenen Vereinbarungen müsse als Dienstzeit mitgerechnet werden. Zwar erfülle er mit 21 Dienstjahren nicht die Voraussetzungen, die der Leistungsplan bei seinem Ausscheiden aufstellte. Seit der im Jahre 1949 eingeführten Bestimmung, daß bei verdienten Betriebsangehörigen von Mindestaltersgrenze und Mindestdienstjahren abgesehen werden könne, sei es zur Regel geworden, Ruhegelder an Betriebsangehörige mit mindestens 20 Dienstjahren zu gewähren. Die Verkürzung der Dienstzeit auf 15 Jahre in dem Leistungsplan von 1961 habe dieser Entwicklung Rechnung getragen.

Der Anspruch sei nicht davon abhängig gewesen, daß die Beschäftigung bei der Firma I bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres andauerte. Insoweit ergebe bereits der ursprüngliche Leistungsplan aus dem Jahre 1944, daß ein Verfall der Versorgungsanswartschaften nicht vorgesehen gewesen sei. Hierzu hat sich der Kläger auf § 1 Abs. 1 Satz 2 des Leistungsplans vom 8. September 1944 berufen. § 1 dieses Leistungsplanes lautete, soweit es hier interessiert, wie folgt:

- 4 -



- 4 -

"§ 1

Ruhegeld erhalten Gefolgschafter nach 25 Dienstjahren, und zwar Männer nach Vollendung des 65., Frauen des 55. Lebensjahres. Ruhegeld erhalten auch die früheren Gefolgschafter, bei deren Ausscheiden die vorstehenden Voraussetzungen vorlagen.

Gefolgschaftern, die infolge Dienstunfalls, oder einer bei der I zugezogenen Berufskrankheit arbeitsunfähig geworden sind, wird ohne Rücksicht auf Dienst- und Lebensalter ein Ruhegeld gewährt.

Bei Gefolgschaftern mit wenigstens 25 Dienstjahren, die im Einsatz für die I ihre Arbeitskraft verloren haben, kann von der Mindestaltersgrenze abgesehen werden. In Ausnahmefällen kann dies auch mit Zustimmung der I bei besonders verdienten Gefolgschaftern mit wenigstens 25 Dienstjahren geschehen, wenn sie vor Erreichen der Altersgrenze aus anderen Gründen ausscheiden."

Der Kläger hat seinen Ruhegeldanspruch mit 700,-- DM monatlich berechnet und im ersten Rechtszug den Anspruch für die Zeit vom 1. Juni 1974 bis 31. Januar 1975 verfolgt. Er hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 5.600,-- DM nebst 6 % Zinsen seit dem 1. Februar 1975 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat geltend gemacht, der Kläger erfülle nicht die Voraussetzungen, von denen ein Anspruch nach dem Leistungsplan abhängt. Als Dienstzeit könne nur seine Anstellung bei der I von 1937 bis 1946 gewertet werden; im übrigen sei er freier Mitarbeiter gewesen. Mit einem weisungsgebundenen Abhängigkeitsverhältnis wäre es auch aus standesrechtlichen Gründen nicht zu vereinbaren gewesen, daß der Kläger die I in Prozessen vertreten sollte. Im übrigen habe der Kläger nach seinem eigenen Vorbringen die Voraussetzungen des Leistungsplanes nicht erfüllt. Soweit er sich darauf beruft, die Beklagte habe in der Regel nach 20 Dienstjahren Versorgungsleistungen gewährt, sei dies nicht generell zutreffend. Es sei vielmehr jeder Einzelfall nach den ihm zugrundeliegenden Umständen gewertet worden. Dabei sei Voraussetzung für eine dem Betriebsangehörigen günstige Entscheidung stets gewesen, daß er in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei der I auch aus dem Erwerbsleben ausschied.

- 5 -

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Der Kläger hat mit seiner Berufung seine Klage erweitert und für die Zeit von Februar 1975 bis September 1975 weitere 5.600,-- DM verlangt. Das Landesarbeitsgericht hat weder der Berufung noch der Klageerweiterung entsprochen. Das zweitinstanzliche Urteil ist am 15. Oktober 1975 verkündet und dem Kläger am 5. Mai 1976 zugestellt worden. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger die in der Berufungsinstanz gestellten Anträge weiter.

Entscheidungsgründe:

I. Die auf eine Verletzung des § 551 Nr. 7 ZPO gestützte Verfahrensrüge ist nicht begründet.

1. Der Kläger meint, § 551 Nr. 7 ZPO sei verletzt, weil das angefochtene Urteil am 15. Oktober 1975 verkündet, jedoch erst am 5. Mai 1976 mit Tatbestand und Entscheidungsgründen zugestellt worden sei. Diese Verzögerung sei ebenso zu werten, wie wenn die Entscheidung nicht mit Gründen versehen sei. Hierzu hat sich der Kläger auf die Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs berufen, nach der ein Berufungsurteil nach § 551 Nr. 7 ZPO aufzuheben ist, wenn die Urteilsgründe fünf Monate nach der Urteilsverkündung noch nicht vorliegen und der Rechtsmittelkläger dann nach § 552 ZPO auch ohne Zustellung des Urteils innerhalb eines weiteren Monats Revision einlegen muß (BGHZ 7, 155 [156]). Die Revision behauptet, das Bundesarbeitsgericht habe sich in der Entscheidung BAG 14, 313 [315] = AP Nr. 2 zu § 163 a ZPO [zu I der Gründe] dieser Rechtsprechung angeschlossen. Da das angefochtene Urteil später als fünf Monate nach der Verkündung zugestellt worden sei, müsse es ohne weiteres aufgehoben werden. Der Kläger hat außerdem geltend gemacht, die verzögerliche Absetzung des Urteils begründe die Befürchtung, im Zeitpunkt der Verkündung des Urteils seien nicht alle Einzelheiten berücksichtigt worden, die bei der schriftlichen Ausarbeitung abzuklären seien.

- 6 -



2.a) Die Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs, nach der eine Verletzung des § 551 Nr. 7 ZPO ohne weiteres anzunehmen ist, wenn die Entscheidung fünf Monate nach der Verkündung noch nicht zugestellt ist, ist für das arbeitsgerichtliche Verfahren nicht übernommen worden. Auch in der von der Revision angezogenen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts ist dieses der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs nicht beigetreten. Es hat sie nur angeführt und daran die Erwägung geknüpft, der damalige Revisionsführer könne aus ihr nicht herleiten, daß ein größerer zeitlicher Abstand zwischen der Urteilsverkündung und der Fertigstellung der Entscheidungsgründe allein es rechtfertige, die Entscheidungsgründe als nicht vorhanden zu werten.

Das Bundesarbeitsgericht hat in einer späteren Entscheidung (AP Nr. 15 zu § 9 ArbGG 1953 [zu A 3 der Gründe]) ausgesprochen, daß anders als im Verfahren der ordentlichen Gerichtsbarkeit ein nach § 551 Nr. 7 ZPO zu wertender Mangel nicht schon dann zwingend vorliegt, wenn die mit Gründen versehene Entscheidung bis zum Beginn der Frist des § 552 ZPO nicht zugestellt wurde. Das ergibt sich daraus, daß im arbeitsgerichtlichen Verfahren der Beginn der Revisionsfrist anders als im ordentlichen Verfahren geregelt ist. Die Revisionsfrist beginnt erst, wenn den Parteien ein Urteil in vollständiger Form zugestellt worden ist (§ 72 Abs. 3 ArbGG, § 552 ZPO) und außerdem die Parteien über das mögliche Rechtsmittel belehrt worden sind (§ 9 Abs. 5 Satz 1 ArbGG). Daher ist ein Revisionskläger anders als im Verfahren vor den ordentlichen Gerichten nicht gezwungen, vor Ablauf der 6-Monatsfrist des § 552 ZPO Revision einzulegen.

b) Nach der vorgenannten Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts kann jedoch der Zeitablauf zwischen der Verkündung der Entscheidung und der Zustellung des vollständigen Urteils im Sinne von § 551 Nr. 7 ZPO dann Bedeutung gewinnen, wenn eine Übereinstimmung zwischen den beratenen und den später schriftlich niedergelegten Gründen nicht mehr mit hinreichender Sicherheit gewährleistet ist. Hierzu hat der Revisionskläger jedoch keine



- 7 -

hinreichenden Umstände angeführt, die einen solchen Mangel ergeben könnten. Dabei darf nicht unberücksichtigt bleiben, daß nach der dem Revisionskläger zugegangenen Mitteilung des Landesarbeitsgerichts vom 9. März 1976 das Urteil zu dieser Zeit schon abgesetzt war, sich aber noch bei einer auswärtigen Schreibkraft befand. Zwischen der Verkündung und der Absetzung des Urteils lag ein Zeitraum von höchstens 4 1/2 Monaten. Dieser Zeitablauf allein genügt nicht, um einen Mangel der bezeichneten Art bejahen zu können. Konkrete Hinweise, daß gleichwohl bei der Absetzung des Urteils die Erinnerung an die grundlegenden Erwägungen für den Urteilsspruch verblaßt gewesen sein könnten, hat die Revision nicht gegeben.

II. Die Revision ist auch in der Sache unbegründet. Dem Kläger steht aus keinem denkbaren Rechtsgrunde ein Versorgungsanspruch gegen die Beklagte zu, selbst wenn man zu seinen Gunsten unterstellt, er habe 21 Dienstjahre im Sinne der Versorgungsregelung aufzuweisen.

1. Anspruchsgrundlage für das Begehren des Klägers bildet das Versprechen der Firma I, an ihre Arbeitnehmer Versorgungsleistungen durch die Beklagte als selbständige Unterstützungseinrichtung nach Maßgabe eines von dieser aufgestellten Leistungsplans zu gewähren. Der Kläger nimmt daher zu Recht die Beklagte in Anspruch (BAG 21, 46 [49] = AP Nr. 127 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu A 1 der Gründe]); Leistungsvoraussetzungen und Leistungshöhe richten sich nach den von der Beklagten aufgestellten Leistungsplänen (BAG 22, 92 [95] = AP Nr. 2 zu § 242 BGB Ruhegehalt-VBL [zu I 1 der Gründe]).

2.a) Das Landesarbeitsgericht ist davon ausgegangen, daß der Versorgungsanspruch des Klägers sich nach dem Leistungsplan richtet, der im Jahre 1958 gegolten hat. Dabei ist es dem Kläger gefolgt, der geltend gemacht hat, er sei bis zur endgültigen Beendigung der vertraglichen Beziehungen zur I deren Betriebsangehöriger gewesen und das Versorgungsversprechen habe auch nach 1946 für ihn fortbestanden. Verbesserungen, die nach dem Ausscheiden des Klägers erfolgt sind

- 8 -



insbesondere die Herabsetzung der Betriebszugehörigkeit auf 15 Jahre durch den Leistungsplan 1961, kommen dem Kläger nicht zugute. § 8 des Leistungsplans 1961 besagt ausdrücklich, daß die eingeführten Verbesserungen nicht für ausgeschiedene Betriebsangehörige gelten.

b) Der Kläger erfüllt nach seinem eigenen Vorbringen nicht die Voraussetzungen, von denen nach dem Leistungsplan 1958 Versorgungsleistungen abhingen. Nach § 1 Nr. 1 erhalten Ruhegeld nur Betriebsangehörige, die mindestens 25 Dienstjahre zurückgelegt haben. Der Kläger kommt im günstigsten Fall auf 21 Dienstjahre.

3.a) Der Kläger hat behauptet, im Jahre 1958 habe die Beklagte generell Leistungen schon bei einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 20 Jahren gewährt. Hierin könnte eine Übung liegen, die den Leistungsplan entsprechend abänderte und dem Kläger zugutekommen müßte.

Eine derartige Übung hat das Landesarbeitsgericht jedoch nicht festgestellt. Es ist zwar davon ausgegangen, daß an Betriebsangehörige Leistungen auch dann gewährt worden sind, wenn sie die erforderliche 25-jährige Betriebszugehörigkeit nicht erreicht hatten. Das sei jedoch nicht generell geschehen, sondern bei der Beklagten sei der jeweilige Einzelfall überprüft und entschieden worden. Das hat der Kläger selbst durch das von ihm überreichte Protokoll über die Verwaltungsratssitzung vom 18. April 1958 untermauert. Darin ist festgehalten, daß die Lage der einzelnen Betriebsangehörigen und die besonderen Umstände jedes Falles abgewogen worden sind. Vor allem aber wurde von der Betriebszugehörigkeit von 25 Jahren nur dann abgesehen, wenn ein Arbeitnehmer mit dem Ausscheiden bei der I zugleich aus dem Erwerbsleben ausschied. Das wird wiederum belegt durch die in dem Protokoll vom 18. April 1958 geschilderten Verhältnisse der einzelnen Belegschaftsangehörigen. Es handelte sich daher in allen Fällen nicht darum, ob bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Versorgungsanwartschaften aufrechtzuerhalten waren, sondern es ging um die Frage, ob der Versorgungsfall ein-



getreten war und ob für diesen Fall von der Erfüllung der Wartezeit abgesehen werden sollte.

Eine den Anspruch des Klägers begründende betriebliche Übung bestand deshalb nicht. Hierzu wäre erforderlich gewesen, daß die Beklagte die Anwartschaften aufrechterhielt, wenn eine Betriebszugehörigkeit von 20 Jahren vorlag.

b) Der Kläger rügt, das Landesarbeitsgericht habe von ihm angebotene Beweise nicht erhoben. Er habe behauptet und unter Beweis gestellt, daß im Zeitpunkt seines Ausscheidens praktisch eine 20-jährige Dienstzeit zur Begründung des Versorgungsanspruchs genügt habe.

Diese Rüge ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht brauchte den Beweis nicht zu erheben, weil der Vortrag des Klägers nur dahin ging, die Versorgungsleistungen beim Ausscheiden wegen Eintritts des Versorgungsfalls seien nur noch von einer Betriebszugehörigkeit von 20 Jahren abhängig gewesen. Daß der Kläger mehr nicht behaupten, insbesondere nicht geltend machen wollte, auch die Versorgungsanwartschaften seien bei 20-jähriger Betriebszugehörigkeit aufrechterhalten worden, ergibt sich aus seinem weiteren Revisionsvorbringen. Er führt auf S. 3 der Revisionsbegründung aus, er habe keinen Fall dargetan und dartun können, in dem ein Betriebsangehöriger mit 20-jähriger Betriebszugehörigkeit eine Versorgungszusage erhielt, wenn er nach dem Ausscheiden noch anderweitig erwerbstätig wurde.

4. Der Kläger hat sich auf den Grundsatz der Gleichbehandlung berufen und geltend gemacht, bei seinem Ausscheiden im Jahre 1958 sei es durchweg üblich gewesen, Versorgungsleistungen zu gewähren, wenn eine Betriebszugehörigkeit von 20 Jahren erreicht war. Das Landesarbeitsgericht hat hierzu festgestellt, von der nach dem Leistungsplan erforderlichen 25-jährigen Betriebszugehörigkeit habe die Beklagte nur in Fällen abgesehen, in denen bereits der Versorgungsfall in den Diensten der I eingetreten war. Der beim Kläger gegebene Sachverhalt unter-



scheide sich von dieser Fallgestaltung dadurch, daß der Kläger bis zum Erreichen der Altersgrenze noch 15 Jahre erwerbstätig geblieben sei.

Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, der Grundsatz der Gleichbehandlung rechtfertige das Klagebegehren nicht, begegnet keinen rechtlichen Bedenken. Auch die Revision des Klägers hat insoweit keine Angriffe gegen das angefochtene Urteil gerichtet.

5. Mit der Revision beruft sich der Kläger in erster Linie darauf, es sei unbillig, seinen Versorgungsanspruch daran scheitern zu lassen, daß er nach 20-jähriger Betriebszugehörigkeit vor Eintritt des Versorgungsfalles ausgeschieden sei. Er verweist hierzu auf die Gedankengänge, die der Senat in seiner Entscheidung vom 10. März 1972 zur Bejahung der Unverfallbarkeit von Versorgungsanwartschaften angestellt hat.

a) Auf den Rechtsgrundsatz, daß eine Versorgungsanwartschaft nicht verfalle, wenn der Arbeitnehmer nach mehr als 20-jähriger Betriebszugehörigkeit ausscheidet, kann sich der Kläger nicht stützen. Der Senat hat aus rechtsstaatlichen Gründen seiner Entscheidung vom 10. März 1972 eine äußerste Rückwirkung nur für die Zeit bis zum 1. Januar 1969 beigelegt (BAG 24, 177 [194 f.] = AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu IV der Gründe]).

b) Der Leistungsplan der Beklagten vom Jahre 1958 sieht allerdings in § 1 Nr. 2 vor, in Ausnahmefällen bei verdienten Betriebsangehörigen von der Mindestaltersgrenze und den Mindestdienstjahren abzusehen. Die Beklagte konnte und mußte darüber nach billigem Ermessen entscheiden. Dabei durfte sie nicht solche allgemeinen Grundsätze aufstellen und praktizieren, die im Ergebnis zu generell ablehnenden Entscheidungen führten (vgl. BAG AP Nr. 166 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu II 2 der Gründe]).

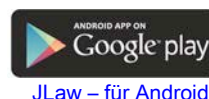
Diese Bestimmung des Leistungsplans bildete ersichtlich die Grundlage dafür, daß die Beklagte in den vom Kläger angeführten Fällen Leistungen gewährte, wenn die 25-jährige Betriebszugehörigkeit nicht erreicht war. Insoweit ergibt sich aus der



Anwendung des § 1 Nr. 2 des Leistungsplans eine Konkretisierung des Billigkeitsgedankens: Von Mindestdienstzeit und Mindestalter sah die Beklagte ab, wenn Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zusammenfielen.

c) Der Kläger hält die von der Beklagten (unter seiner Geschäftsführung) gewählten Billigkeitsmaßstäbe für zu eng. Er meint, die 20-jährige Betriebszugehörigkeit müsse auch dann als ausreichend angesehen werden, wenn der Versorgungsfall noch nicht eingetreten war. Hierzu beruft er sich insbesondere darauf, daß die Leistungspläne der Beklagten von vornherein keinen Verfall der Versorgungsanwartschaften gekannt hätten. Wer die erforderliche Betriebszugehörigkeit aufwies, habe auch dann bei Erreichen des 65. Lebensjahres Leistungen bekommen, wenn er bereits ausgeschieden war. Es gehe daher bei ihm nur noch darum, ob die 20-jährige Betriebszugehörigkeit genüge, um die Versorgungsanwartschaft aufrechtzuerhalten.

(1) Die Ansicht des Klägers, der Versorgungsanspruch sei nicht davon abhängig gewesen, daß das Beschäftigungsverhältnis bis zum Eintritt des Versorgungsfalles bestand, findet in den Leistungsplänen keine Stütze. § 1 Abs. 1 Satz 2 des Leistungsplans 1944 stellt nur eine Übergangsregelung dar; nach ihm sollen auch die Betriebsangehörigen Leistungen erhalten, die bei Einführung der Altersversorgung bereits ausgeschieden waren. Im übrigen besagt § 2 Abs. 1 dieses Leistungsplans, daß Leistungen nach Vollendung des 65. Lebensjahres bei Männern gewährt werden. Dieser Wortlaut allein ließe zwar noch die Auffassung zu, daß damit nur der Leistungsbeginn bestimmt sei, aus § 1 Abs. 3 Satz 2 des Leistungsplans 1944 ergibt sich jedoch deutlich, daß Versorgungsleistungen von dem Fortbestand des Arbeitsverhältnisses bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres abhingen. In der letztgenannten Vorschrift ist gesagt, bei besonders verdienten Mitarbeitern mit wenigstens 25 Dienstjahren könne von der Mindestaltersgrenze abgesehen werden, wenn sie vor Erreichen der Altersgrenze aus anderen Gründen ausscheiden. Diese Vorschrift wäre überflüssig, wenn die



Dienstzeit allein genügt hätte, um bei Erreichen der Altersgrenze den Versorgungsanspruch auszulösen. In den späteren Leistungsplänen ist dieser Sonderfall nicht mehr aufgeführt; er wird aber von der allgemeinen Ermessensbestimmung in § 1 Nr. 2 erfaßt, zumal da die grundlegenden Leistungsvoraussetzungen in § 1 Abs. 1 nicht geändert worden sind. Daß die Leistungspläne keine Unverfallbarkeit beinhalten, ergibt sich schließlich aus der vom Kläger selbst mit dem Protokoll vom 18. April 1958 belegten Handhabung. In zwei Fällen ist die Ausnahmeregelung für Betriebsangehörige angewendet worden, die eine Dienstzeit von 25 bzw. 32 Jahren aufwiesen und vor Erreichen des 65. Lebensjahres ausgeschieden waren.

(2) Die Anwendung des § 1 Abs. 2 des Leistungsplanes dahin, Versorgungsleistungen ohne Erreichen der Dienstjahre und ohne Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses bis zum 65. Lebensjahr nur dann zu gewähren, wenn die Betriebsangehörigen nach mehr als 20-jähriger Dienstzeit aus dem Erwerbsleben ausschieden, ist aus Billigkeitsgründen nicht zu beanstanden. Das seit 1958 gewandelte Verständnis von der Bedeutung der betrieblichen Altersversorgung, wie sie in der Entscheidung vom 10. März 1972 zum Ausdruck gekommen ist, kann nicht auf die Verhältnisse des Jahres 1958 zurückbezogen werden. Damals war es noch allgemeine Auffassung, daß Versorgungsanwartschaften auch dann verfielen, wenn eine Betriebszugehörigkeit von mehr als 20 Jahren zurückgelegt war. Von daher ist es nicht zu beanstanden, wenn die Beklagte von ihrem durch den Leistungsplan vorgesehenen Ermessen in der geschilderten Weise Gebrauch gemacht hat.

gez.: Dr. Thomas

Dr. Dieterich

Dr. Gehring befindet
sich im Urlaub und ist
daher an der Unterschrift
verhindert

Dr. Thomas

Dr. Martin

Gnade



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

