

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

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt-Unverfallbarkeit, § 305 Billigkeitskontrolle; Intertemporales Richterrecht

Leitsätze: Ist eine Altersversorgung für den Fall zugesagt, daß der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr in den Diensten des Arbeitgebers erreicht, und scheidet der Arbeitnehmer im Jahre 1971 im Alter von 51 Jahren nach einer Betriebszugehörigkeit von 38 Jahren aus, dann ist seine Anwartschaft verfallen, wenn er sie erst im Jahre 1973 geltend macht.

Die Rechtsprechung des erkennenden Senats über die Unverfallbarkeit von Ruhegeldanwartschaften gilt für diesen Fall nicht (vgl. dazu die zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmten Urteile des Senats vom 10. März 1972 - 3 AZR 278/71 - AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt [Leitsatz 2] - und vom 16. März 1972 - 3 AZR 191/71 - AP Nr. 9 zu § 61 KO [zu I 2 c der Gründe]).

Aktenzeichen: 3 AZR 28/74

Urteil des BAG vom 24. Oktober 1974 LAG Düsseldorf



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



3 AZR 28/74

4 Sa 797/73 Düsseldorf

Verkündet

am 24. Oktober 1974

gez. Sürig,
Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Vermerk:

**Entscheidungsgründe be-
richtet durch Beschluß
vom 25.8.1976**

Kassel, den 27. Aug. 1976

In Sachen

**Geschäftsstelle des
Bundesarbeitsgerichts
gez. Richter, Amtsrat**

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 24. Oktober 1974 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Handrack und Schnabel für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 2. Oktober 1973 - 4 Sa 797/73 - 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 -



- 2 -

Tatbestand:

Die Beklagte ist die betriebliche Unterstützungs-
kasse der I AG in E . Bei dieser
war der am 28. Juni 1919 geborene Kläger in der Zeit
vom 15. Juni 1933 bis 24. Oktober 1971 (mit einer kriegs-
bedingten Unterbrechung von 1939 bis 1946) als Stereoty-
peur beschäftigt.

Die Beklagte gewährt den Arbeitnehmern der I

AG Versorgungsleistungen nach Maßgabe ihrer Sat-
zung vom 17. November 1970 und eines Vorstandsbeschlus-
ses über Richtlinien für Altersrente bzw. Kapitalabfin-
dungen vom 11. Januar 1971. § 4 der Satzung regelt die
Leistungsvoraussetzungen wie folgt:

"1. Zweck des Vereins ist, jetzigen oder ehe-
maligen Betriebsangehörigen der Firma
I und Angehörigen von
jetzigen oder ehemaligen Betriebsangehö-
rigen (Leistungsempfänger) im Alter Unter-
stützungen zu gewähren.

2.

3. Der Verein kann an Zugehörige des benann-
ten Personenkreises folgende Leistungen
gewähren:

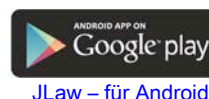
a) Laufende Altersrenten bei Ausscheiden
aus den Diensten des Unternehmens nach
Erreichung des 65. Lebensjahres, die
mit zehnjähriger Betriebszugehörigkeit
beginnen und sich nach Maßgabe der vom
Vorstand zu erlassenden Richtlinien bis
zur 25-jährigen Betriebszugehörigkeit
erhöhen;
.....

d) in besonderen Ausnahmefällen Zahlung
einer Kapitalabfindung anstelle der
laufenden Altersrente, wenn der Aus-
nahmefall nach dazu vom Vorstand zu
beschließenden Richtlinien gegeben
ist;"

- 3 -



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



- 3 -

Der Kläger hat das Arbeitsverhältnis selbst im Wege der ordentlichen Kündigung gelöst und eine gleichartige Tätigkeit beim Verlang "D" in E begonnen. Die Beklagte hat ihm eine einmalige Zahlung in Höhe von 700,-- DM gewährt. Mit Schreiben an die Beklagte vom 14. Februar 1973 hat der Kläger darüber hinaus einen Anspruch auf Versorgungsleistungen gemäß § 4 der Satzung geltend gemacht.

Der Kläger beruft sich auf das Urteil des Senats vom 10. März 1972 (AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt). Er ist der Ansicht, seine Versorgungsanwartschaft sei durch seine Kündigung nicht berührt worden. Sie sei mit Rücksicht auf seine lange Betriebszugehörigkeit unverfallbar gewesen, wobei es nicht darauf ankomme, daß er das Arbeitsverhältnis selbst beendet habe. Dazu sei er nämlich durch betriebliche Maßnahmen der I

gezwungen worden. Diese habe ihm den Fortbestand seines Arbeitsplatzes nicht garantieren können. Er habe sich auf die Unverfallbarkeit seiner Versorgungsanwartschaft bei seinem Ausscheiden in einem Gespräch mit dem damaligen Betriebsratsvorsitzenden, dem Zeugen W K, klar und eindeutig berufen. Im übrigen könne es auf eine solche Geltendmachung nicht ankommen.

Der Kläger hat beantragt,

festzustellen, daß der beklagte Verein verpflichtet ist, ihm Unterstützungsleistungen gemäß § 4 der Satzung in Verbindung mit dem Vorstandsbeschluß vom 11. Januar 1971 über Richtlinien für Altersrenten bzw. Kapitalabfindungen zu gewähren.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, ihre Versorgungsleistungen seien nach § 5 Absatz 1 der Satzung freiwillig und jederzeit widerruflich.

- 4 -



- 4 -

Vor allem aber seien sie an die Voraussetzung geknüpft, daß bei Eintritt des Versorgungsfalles ein Arbeitsverhältnis mit der I AG bestehe. Diese Bedingung sei im Falle des Klägers nicht erfüllt. Der Kläger könne sich auf die Unverfallbarkeitsrechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht berufen, weil er selbst gekündigt habe, ohne von der Firma I AG dazu veranlaßt worden zu sein, und weil er seinen vermeintlichen Anspruch erstmals mit Schreiben vom 14. Februar 1973 geltend gemacht habe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie nach Vernehmung des Zeugen K abgewiesen. Es hat in tatsächlicher Hinsicht festgestellt, daß der Kläger seine Versorgungsansprüche erstmals mit Schreiben vom 14. Februar 1973 geltend gemacht habe. Außerdem sei ihm bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses von der Beklagten eine Kapitalabfindung im Sinne des § 4 Absatz 3 Buchst. d der Satzung gezahlt worden.

Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Feststellungsbegehren weiter, während die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Versorgungsanwartschaft des Klägers, die nach der Satzung der Beklagten vom 17. November 1970 ursprünglich bestanden hat, ist mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erloschen. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt.

1. Nach § 4 Absatz 3 Buchst. a der Satzung hat die Beklagte Altersrenten nur dann zu zahlen, wenn der begünstigte Arbeitnehmer nach Erreichung des 65. Lebensjahres aus den Diensten der I AG ausscheidet.

- 5 -



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



- 5 -

Es handelt sich um eine aufschiebende Bedingung, an die die Leistung der Altersrente gebunden ist.

Solche Klauseln, die den Verfall der Anwartschaft einer betrieblichen Altersversorgung ohne Rücksicht darauf festlegen, wie lange das Arbeitsverhältnis bestanden hat und von wem und aus welchem Grunde es beendet worden ist, entsprachen früher der allgemeinen Praxis. Die Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts wie auch des Bundesarbeitsgerichts hat sie mit Rücksicht auf den Grundsatz der Vertragsfreiheit bis zum 10. März 1972 nicht beanstandet. Da die Altersversorgung eine freiwillige und zusätzliche Leistung des Arbeitgebers ist, wurde allgemein angenommen, es stehe in dessen freiem Belieben, die Voraussetzungen zu bestimmen, unter denen ein betriebliches Ruhegeld zugestanden werden soll (RAG ARS 40, 209 [213]; 41, 320 [328]; BAG AP Nr. 103 und 105 zu § 242 BGB [zu 1 bzw. 2 der Gründe]). Diese Rechtsprechung entsprach auch der einhelligen Lehre (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Band I, § 52 V 1, S. 485; Nikisch, Arbeitsrecht, 3. Aufl., Band I, § 41 IV, S. 582 f.; Hilger, Das betriebliche Ruhegeld, 1959, S. 246 ff.; Heissmann, Die betrieblichen Ruhegeldverpflichtungen, 6. Aufl., S. 127).

2. Der Kläger beruft sich demgegenüber auf die Grundsatzentscheidung des Senats vom 10. März 1972 (AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt [auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen]). In diesem Urteil brach der Senat mit seiner bisherigen Rechtsprechung. In Übereinstimmung mit kritischen Äußerungen im Schrifttum der Jahre 1970 und 1971 (vgl. die Nachweise zu A I 2 der Gründe des angeführten Urteils; vgl. auch das Urteil des Senats vom 16. März 1972 - 3 AZR 191/71 - AP Nr. 9 zu § 61 KO [auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen]), kam

- 6 -



- 6 -

er zu dem Ergebnis, daß Versorgungsanwartschaften nur begrenzt verfallbar sein können. Jedenfalls bei Arbeitnehmern mit einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 20 Jahren muß die Versorgungsanwartschaft auch dann erhalten bleiben, wenn das Arbeitsverhältnis vor Erreichen des Pensionsalters vom Arbeitgeber gekündigt wird. Inwieweit auch bei kürzeren Betriebszugehörigkeiten und bei Kündigungen des Arbeitnehmers Versorgungsanwartschaften unverfallbar sein müßten, konnte aufgrund des damals zu entscheidenden Falles offenbleiben.

Den im Wege des Richterrechts entwickelten neuen Grundsätzen zur Unverfallbarkeit von Versorgungsansprüchen konnte der Senat aber aus Gründen der Rechtsstaatlichkeit nur eine begrenzte Rückwirkung zubilligen. Die Betriebspraxis hatte sich in vielen Jahre auf die gefestigte Rechtsprechung eingestellt und Versorgungszusagen fast ausnahmslos mit dem Vorbehalt der Verfallbarkeit bei vorzeitigem Ausscheiden verbunden. Der Schuldner einer betrieblichen Altersversorgung muß deren finanzielle Auswirkungen vorausberechnen und sich auf den Umfang der auf ihn zukommenden Pflichten einrichten. Der Senat ging deshalb davon aus, daß das Vertrauen der betroffenen Bürger in den Fortbestand der gefestigten Rechtsprechung nicht völlig schutzlos bleiben kann. Es käme zu unübersehbaren praktischen Schwierigkeiten und vor allem finanziellen Belastungen, wenn auch alle in der Vergangenheit abgewickelten und nach der bisherigen Rechtsprechung verfallenen Anwartschaften gleichsam wieder auflebten und weiter geführt oder wenigstens abgegolten werden müßten. Im Anschluß an Grunsky (Grenzen der Rückwirkung bei einer Änderung der Rechtsprechung, Karlsruhe 1970, S. 6 ff.) hielt sich der Senat für nicht befugt, seiner Rechtsprechung eine so weitgehende Rückwirkung beizumessen, und sah sich aus diesem Grunde gezwungen, Stichtage für die zeitliche Geltung seiner Rechtsprechung zu finden.

- 7 -



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



- 7 -

Hier bot sich vor allem das Datum der Grundsatzentscheidung an. Es erschien zumutbar, Versorgungsanwartschaften, die auch nach der bisher herrschenden Rechtsansicht noch nicht verfallen waren, künftig unter den Voraussetzungen der neuen Rechtsprechung aufrechtzuhalten. Der Senat konnte aber darüber hinaus an der Tatsache nicht vorbeigehen, daß in der wissenschaftlichen und sozialpolitischen Diskussion die Verfallbarkeit von Versorgungsanwartschaften schon einige Zeit vor Erlaß des Grundsatzurteils vom 10. März 1972 lebhaft umstritten war. Spätestens seit Anfang 1969 durften die Arbeitgeber nicht mehr ohne weiteres darauf vertrauen, daß eine mit der Versorgungszusage verbundene Verfallklausel unbegrenzt Bestand haben würde. Sie hatten allerdings keinen Anlaß dieser Frage nachzugehen, soweit mit den ausscheidenden Arbeitnehmern keinerlei versorgungsrechtliche Meinungsverschiedenheiten bestanden. Soweit sich diese selbst auf den Boden der bisherigen Rechtsprechung stellten, konnten auch die betreffenden Arbeitgeber noch von ihr ausgehen. Kam es jedoch in diesem Punkte zum Streit, pochte der Arbeitnehmer also schon in der Zeit zwischen dem 1. Januar 1969 und dem 10. März 1972 auf den Fortbestand seiner Versorgungsrechte, so mußte der Arbeitgeber die Rechtslage prüfen. In diesen besonderen Fällen eine Rückwirkung des Unverfallbarkeitsurteils anzuerkennen erschien mit den Grundsätzen der Rechtssicherheit vereinbar.

In der Zwischenzeit sind keine Gründe erkennbar geworden, die eine Aufgabe oder Änderung der Rechtsprechung des Senats zur Rückwirkung der Unverfallbarkeitsurteile nahelegen könnten. Buchner hat zwar Bedenken geäußert, ob der Senat seiner Rechtsprechung nicht doch eine zu weitgehende Rückwirkung beigemessen hat (AR-Blattei, Anmerkung zu "Wettbewerbsverbot: Entscheidung 96" zu 3), auch nach seiner Ansicht kann jedoch "nicht in

- 8 -



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



- 8 -

Frage gestellt werden", daß grundsätzlich Richterrecht in gleicher Weise wie Gesetzesrecht nach dem Rechtsstaatsprinzip auf das Vertrauen in den Fortbestand einer bestimmten Rechtslage Rücksicht nehmen muß (Gedächtnisschrift für Dietz, S. 175 [188]).

3. a) Auch der vorliegende Rechtsstreit läßt das Problem der Rückwirkung richterrechtlicher Grundsätze nicht in neuem Licht erscheinen. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat der Kläger bei seinem Ausscheiden und vor Erlaß des Grundsatzurteils vom 10. März 1972 nie die Ansicht vertreten, daß seine Versorgungsanwartschaft von der Beklagten aufrechterhalten werden müsse. Statt dessen hat er eine Abfindung für den Verlust einer Jubiläums-Zuwendung gefordert und aus den Mitteln der Beklagten erhalten. Die Beklagte konnte danach davon ausgehen, daß weitere Ansprüche nicht geltend gemacht werden und die Versorgungsanwartschaft verfallen ist. Erst mit Schreiben vom 14. Februar 1973 kam der Kläger nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts auf seine Versorgungsanwartschaft zurück. Darauf brauchte sich die Beklagte jedoch nicht mehr einzulassen.
- b) Bei dieser Sachlage kann dahingestellt bleiben, welche Bedeutung dem Umstand zukommt, daß nicht die I AG das Arbeitsverhältnis beendet, sondern der Kläger selbst gekündigt hat. Ob es für die Verfallbarkeit von Versorgungsanwartschaften entscheidend darauf ankommt, auf wessen Veranlassung das Arbeitsverhältnis beendet wurde, konnte schon in dem mehrfach zitierten Urteil vom 10. März 1972 offenbleiben und muß auch im vorliegenden Rechtsstreit nicht geklärt werden. Wenn nämlich die bereits eingeleitete Rechtsprechung dahin zu ergänzen wäre, daß nach einer bestimmten Betriebszugehörigkeit auch die eigene Kündigung

- 9 -



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



- 9 -

eines Arbeitnehmers die bereits erdiente Versorgungsanwartschaft nicht zu Fall bringt, so könnte dieser Grundsatz keinesfalls eine weitergehende Rückwirkung beanspruchen, als die für den Fall der Arbeitgeber-Kündigung entwickelte Rechtsprechung. In der Wissenschaft und in der Betriebspraxis wurde die Verfallbarkeit von Versorgungsanwartschaften bei Arbeitnehmerkündigungen nicht früher als bei Arbeitgeberkündigungen in Zweifel gezogen. Es besteht daher kein Anlaß für einen weitergehenden Vertrauensschutz. Daraus folgt, daß die Klage selbst dann erfolglos bleiben müßte, wenn für die Frage der Unverfallbarkeit Arbeitgeber- und Arbeitnehmerkündigungen völlig gleichzustellen wären.

gez. Dr. Stumpf

Handrack

Dr. Thomas

Schnabel

Dr. Dieterich

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 28/74

4 Sa 797/73 Düsseldorf

B e s c h l u ß

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts am 25.
August 1976 beschlossen:

Die Entscheidungsgründe des Urteils vom 24. Oktober 1974 werden gemäß § 319 ZPO dahin berichtet, daß es auf Seite 5 Zeile 14 von oben der Urteilsurschrift und Seite 5 Zeile 16 von oben der Urteilsausfertigung statt: "§ 242 BGB" richtig: "§ 242 BGB Ruhegehalt" heißen muß.

gez.: Dr. Stumpf Dr. Thomas Dr. Dieterich



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)