

Aktenzeichen: 3 AZR 302/90
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 23. Juli 1991
- 3 AZR 302/90 -

I. Arbeitsgericht
Augsburg

Urteil vom 08. März 1989
- 2 Ca 2710/88 -

II. Landesarbeitsgericht
München

Urteil vom 22. Dezember 1989
- 10 Sa 703/89 -

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

Entscheidungsstichwort:

Unverfallbarkeitsfristen - Vertragliche Verkürzung

Gesetz:

BetrAVG § 1 Abs. 1, § 17 Abs. 3 Satz 2; BGB § 315 Abs. 1;
ZPO § 256 Abs. 1

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 302/90

10 Sa 703/89 München

Verkündet am
23. Juli 1991

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. Juli 1991 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Heither, die Richter Griebeling und Dr. Wittek sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Jesse und Großmann für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts München vom
22. Dezember 1989 - 10 Sa 703/89 - wird
zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten 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 :

Die Parteien streiten darüber, ob die nach dem Arbeitsvertrag anzurechnenden Vordienstzeiten zur Unverfallbarkeit einer Versorgungsanwartschaft geführt haben.

Der im September 1943 geborene Kläger war vom 1. Oktober 1982 bis zum 30. Juni 1988 bei der Beklagten als Prokurist und Geschäftsführer tätig. Das Arbeitsverhältnis endete nach einem gerichtlichen Vergleich durch ordentliche Kündigung des Arbeitgebers. Zuvor war der Kläger ab 1. September 1962 bei verschiedenen Unternehmen der Wohnungswirtschaft tätig gewesen.

Vor Begründung des Arbeitsverhältnisses hatte die Beklagte ihren Mitarbeitern eine betriebliche Altersversorgung nach einheitlichen Richtlinien mit Wirkung vom 1. Januar 1982 zugesagt. In diesen Richtlinien heißt es:



...

2. Gewährt werden nach Ableistung von mindestens 10 nach Vollendung des 20. Lebensjahres abgeleisteten Dienstjahren

a) Invalidenrenten,

zahlbar zum Ausscheiden aus dem Dienst infolge einer vorzeitigen Berufsunfähigkeit für die Dauer der Berufsunfähigkeit;

b) Altersrenten,

zahlbar zum Ausscheiden aus dem Dienst nach Vollendung des 65. Lebensjahres oder nach Erreichung der flexiblen Altersgrenze oder nach Inanspruchnahme des vorgezogenen Altersruhegeldes der gesetzlichen Rentenversicherung;

c) Witwenrenten,

unter Beachtung der gesetzlichen Regelungen z.Zt. in Höhe von 60 % der Rente, die der begünstigte Ehemann bezog oder bezogen haben würde, wenn er im Zeitpunkt seines Ablebens berufsunfähig geworden wäre, zahlbar vom Ableben des begünstigten Ehemannes an auf Lebenszeit der Witwe, längstens jedoch bis zu ihrer Wiederverheiratung.

Die Renten sind Monatsrenten. Sie werden von dem Kalendermonat an, der auf die letzte Gehaltszahlung folgt, im voraus gezahlt.

3. Bei vorzeitigem Ausscheiden aus den Diensten der Wohnungsgenossenschaft der Eisenbahner errechnet sich der Leistungsanspruch nach den Vorschriften des BetrAVG. (Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung.)

Dem Angestellten sind die erworbenen Anwartschaften auf eine Betriebsrente schriftlich in DM zu bestätigen; gleiches gilt bei Übergang von Voll- auf Teilzeitarbeit. Als anrechnungsfähige Dienstzeit gelten nur die Jahre, welche der Mitarbeiter tatsächlich bei der Woge der Eisenbahner tätig war.

4. Die Invaliditäts- und Altersrenten beginnen nach Ableistung einer Wartezeit von 10



anrechnungsfähigen Dienstjahren mit 10 %, sie steigen mit jedem weiteren Dienstjahr um 1/2 % bis zum Höchstbetrag von 25 % des pensionsfähigen Einkommens.

Als pensionsfähiges Einkommen gilt das monatliche Bruttogehalt, das der Versorgungsberechtigte vor Eintritt des Versorgungsfalles von der Wohnungsgenossenschaft der Eisenbahner regelmäßig bezogen hat.

Bei gemischter Voll- und Teilzeitbeschäftigung und wesentlich unterschiedlich bezahlter Tätigkeit ist das durchschnittliche Bruttogehalt zu errechnen; grundsätzlich werden 6 Monate und mehr auf 1 Jahr aufgerundet.

...

6. Als anrechnungsfähige Dienstzeit gilt die Zeit, die der Mitarbeiter nach Vollendung des 20. Lebensjahres ununterbrochen im Dienste der Wohnungsgenossenschaft der Eisenbahner verbracht hat. Militärpflichtzeit und Kriegsdienstpflichtzeit gelten nicht als Unterbrechung.

Berufsausbildungsjahre, die nach dem 20. Lebensjahr bei der Woge abgeleistet werden, können als Dienstjahre angerechnet werden.

Dienstjahre, die bei anderen Wohnungsunternehmen oder bei Verbänden der Wohnungswirtschaft verbracht wurden, sollen anrechnet werden. Dienstjahre, die bei anderen Unternehmen verbracht wurden, können nach billigem Ermessen auf die Wartezeit und auf die Rentenhöhe angerechnet werden. Eine endgültige Feststellung der Anrechnungszeit erfolgt in aller Regel erst nach 10jähriger Tätigkeit bei der Woge. (Siehe aber Ziffer 3.)

Bei anderen Unternehmen erworbene Betriebsrentenansprüche sind bei der Wohnungsgenossenschaft sofort mitzuteilen.

...

9. Alters- und Invalidenrenten werden nicht gezahlt und die Zahlung bereits laufender Renten wird eingestellt, wenn der Begünstigte seine Treue- und Verschwiegenheitspflicht gegenüber der Wohnungsgenossenschaft gröblich verletzt hat, oder ein Verhalten zeigt, das nach den geltenden Bestimmungen die Woge zur



fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses
berechtigt hätte.

...

19. Die Wohnungsgenossenschaft der Eisenbahner in Schwaben wird sich bezüglich aller Leistungsansprüche nach den Regeln des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung richten.

Im schriftlichen Arbeitsvertrag vom 30. Juni 1982 vereinbarten die Parteien u.a.:

"Die zum 01.01.1982 getroffene Erklärung über die Betriebliche Altersversorgung ist Bestandteil dieses Arbeitsvertrages. Es werden 20 Dienstjahre angerechnet."

Zum 1. Juli 1986 wurde der Kläger zum hauptamtlichen Geschäftsführer bestellt. Im neuen Arbeitsvertrag wurde u.a. bestimmt:

"Bezüge:

...

- 4.) Die Vereinbarung bezgl. betriebliche Altersversorgung lt. Arbeitsvertrag § 6 vom 30.6.82 bleibt bestehen."

Im gerichtlichen Vergleich vom 12. April 1988 über die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses heißt es:

"...

- 3.) Von diesem Vergleich wird eine eventuelle Anwartschaft bzw. ein eventueller Anspruch des Klägers auf betriebliche Altersversorgung nicht berührt.

..."



Während der Dauer der Beschäftigung des Klägers wurden versicherungsmathematische Gutachten zur Höhe der Rückstellungen und zum Umfang der Beitragspflicht beim PSV erstellt. In diesen Gutachten wurde die Versorgungsanwartschaft des Klägers als verfallbar bezeichnet. Zwischen den Parteien besteht Streit, ob und in welchem Umfang der Kläger Vorarbeiten für diese Aussage geleistet hat.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Vereinbarung im Arbeitsvertrag vom 30. Juni 1982 "es werden 20 Dienstjahre angerechnet" beziehe sich nicht nur auf die Regelungen über die anrechnungsfähige Dienstzeit in Nr. 6 der Bestimmungen über die betriebliche Altersversorgung. Sie sei auch für die Frage maßgebend, ob der Kläger bei seinem Ausscheiden eine unverfallbare Anwartschaft erwerben sollte (Nr. 3 der Richtlinien).

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß ihm eine unverfallbare Anwartschaft auf Leistungen aus einer betrieblichen Altersversorgung nach Maßgabe der Erklärung der Beklagten vom 1. Januar 1982 zustehe.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat behauptet, die Parteien hätten vor Abschluß des Arbeitsvertrags die Auswirkungen einer Anrechnung von Vordienstzeiten ausdrücklich besprochen; sie seien sich einig gewesen, daß die vereinbarte Anrechnung sich nicht auf die Unverfallbarkeit der Anwartschaft auswirken solle.



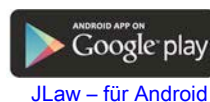
Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht dieses Urteil abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der Revision verlangt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

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

Die Revision des Klägers ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Die Anwartschaft des Klägers auf betriebliche Altersversorgung ist bei seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis verfallen.

I. Die Klage ist zulässig. Der Kläger hat ein rechtliches Interesse, daß das Bestehen einer Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung alsbald festgestellt wird (§ 256 Abs. 1 ZPO). Der Kläger muß seine Versorgung planen.

Feststellungsklagen sind nur dann zulässig, wenn sie den Streitstoff vollständig erledigen. Wird das Bestehen einer unverfallbaren Anwartschaft festgestellt, besteht nach dem Vorbringen der Parteien kein Streit über ihren Inhalt. Die Höhe der Anwartschaft richtet sich nach den Bestimmungen, auf die im Arbeitsvertrag verwiesen wird. Das sind die Richtlinien, gültig ab 1. Januar 1982. Nach diesen Richtlinien ist maßgebend für die Berechnung das letzte Gehalt sowie die Dauer der anrechnungsfähigen Dienstzeit. Hier kämen beim Kläger die bei der Beklagten selbst zurückgelegte Dienstzeit und die anzurechnenden 20 Dienstjahre in Betracht.



II. Die Klage ist nicht begründet.

1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, kraft Gesetzes sei die Versorgungsanwartschaft des Klägers nicht unverfallbar geworden. Die vertraglich vereinbarte Anrechnung von 20 Dienstjahren beziehe sich nicht auf die Unverfallbarkeitsfrist, sondern nur auf die Berechnung der Versorgungsleistungen.

Der Senat kann dem Berufungsgericht im Ergebnis und weitgehend auch in der Begründung folgen.

2. Die Voraussetzungen einer Unverfallbarkeit nach § 1 Abs. 1 BetrAVG sind nicht erfüllt. Die Versorgungszusage bestand nur fünf Jahre und neun Monate. Nur für diese Zeit gehörte der Kläger auch dem Betrieb der Beklagten an.

3. Günstigere Abreden zwischen den Parteien eines Arbeitsvertrags über die Unverfallbarkeit einer Versorgungsanwartschaft sind zwar möglich. Von den Bestimmungen des BetrAVG dürfen die Parteien eines Arbeitsvertrags nur nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abweichen (§ 17 Abs. 3 Satz 2 BetrAVG). Eine solche günstigere Vereinbarung haben die Parteien hier jedoch nicht getroffen. Die Auslegung des Arbeitsvertrags und der Richtlinien durch das Landesarbeitsgericht läßt keinen Rechtsfehler erkennen.

a) Auszugehen ist von der Vereinbarung im Arbeitsvertrag. Der Kläger soll danach Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung



nach Maßgabe der "Erklärung über die betriebliche Altersversorgung" erhalten. Damit sind die Richtlinien gemeint, die der Arbeitgeber zum 1. Januar 1982 durch Zusagen an die bei ihm beschäftigten Mitarbeiter in Kraft gesetzt hatte.

b) Die weitere Zusage der Anrechnung von 20 Dienstjahren bezieht sich nur auf die Bestimmungen der Richtlinien, die sich mit der Höhe der Versorgung befassen. Sie betrifft, wie das Landesarbeitsgericht richtig erkannt hat, nicht die Unverfallbarkeitsfrist, die in Nr. 3 der Richtlinien geregelt ist. Die Bedeutung dieser vertraglichen Abrede erschließt sich erst auf dem Hintergrund der zuvor in Bezug genommenen Versorgungsrichtlinien.

aa) Die Versorgungsrichtlinien sind systematisch aufgebaut. Sie unterscheiden zwischen Regelungen zum Grund und zur Höhe des Versorgungsanspruchs. Die wichtigsten Voraussetzungen für die Entstehung eines Anspruchs sind in Nr. 2 und 3 geregelt. Die Höhe eines Versorgungsanspruchs ergibt sich aus den Regelungen in Nr. 4 bis 6.

Nach Nr. 2 der Richtlinien haben Ansprüche auf Betriebsrenten nur diejenigen Arbeitnehmer, die bei Eintritt eines Versorgungsfalles (vorzeitige Berufsunfähigkeit, Alter und Tod) aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden. Von dieser Regelung enthält Nr. 3 der Richtlinien wegen der zwingenden Bestimmungen zur Unverfallbarkeit in § 1 BetrAVG eine Ausnahme. Arbeitnehmer, die vor Eintritt eines Versorgungsfalles nach längerer Betriebszugehörigkeit und längerer Zusage aus den Diensten des Arbeitgebers ausscheiden, erhalten bei diesem "vorzeitigen Ausscheiden" eine Anwart-



schaft. Nach dieser Regelung bleibt dem Arbeitnehmer der gesetzliche Mindestschutz nach § 1 Abs. 1 BetrAVG erhalten. Das wird durch den letzten Satz dieses Abschnitts noch einmal in bezug auf die anrechnungsfähige Dienstzeit hervorgehoben. Für die Berechnung der Unverfallbarkeitsfristen soll es nur auf die Jahre ankommen, in denen der Mitarbeiter "tatsächlich" beim Arbeitgeber tätig war. Eine Anrechnung von Vordienstzeiten wird damit ausdrücklich ausgeschlossen. Danach hatte der Kläger bei seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis keine unverfallbare Anwartschaft erworben.

bb) Eine Anrechnung von Vordienstzeiten kommt nach der Versorgungsordnung bei der Berechnung von Versorgungsansprüchen in Betracht. Die Höhe der Versorgung hängt von der Zahl der anrechnungsfähigen Dienstjahre und von dem pensionsfähigen Einkommen ab (Nr. 4 der Richtlinien). Was als Dienstzeit anrechnungsfähig ist oder sein kann, wird in Nr. 6 der Richtlinien geregelt. Diese Regelung unterscheidet zwischen Dienstzeiten, die anzurechnen sind, die angerechnet werden sollen und die angerechnet werden können. Soweit eine Anrechnung danach nicht vorgeschrieben ist, müssen sich die Parteien einigen. Möglich ist auch eine Bestimmung des Arbeitgebers nach billigem Ermessen (§ 315 Abs. 1 BGB entspr.).

Im vorliegenden Fall sollten nach der Vereinbarung im Arbeitsvertrag die bei anderen Wohnungsunternehmen verbrachten Dienstjahre nach Maßgabe der Nr. 6 bei der Berechnung der Versorgungsansprüche angerechnet werden. Darin sind sich die Parteien auch einig. Der Kläger hätte, wäre er mit dem Versorgungsfall oder mit einer unverfallbaren Anwartschaft ausgeschieden, eine

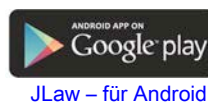


Rente erhalten, bei deren Berechnung die 20 anrechnungsfähigen Dienstjahre berücksichtigt worden wären.

c) An diesem Verständnis der Richtlinien ändert auch der Hinweis des Klägers nichts, daß anrechnungsfähige Dienstjahre sich auch auf die Wartezeit auswirken können. Die Wartezeit beträgt nach Nr. 2 der Richtlinien zehn Jahre. Regelungen dieser Art schieben die Entstehung des Versorgungsanspruchs hinaus. Sie sind nicht zu verwechseln mit den Unverfallbarkeitsfristen des § 1 Abs. 1 BetrAVG. Die Unverfallbarkeitsfristen betreffen allein die Frage, ob der Arbeitnehmer seine Versorgungsanwartschaft bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses behält (vgl. Blomeyer/Otto, BetrAVG, § 1 Rz 191).

d) Eine Anrechnung von Vordienstzeiten ist danach nur in Nr. 6 der Richtlinien vorgesehen. Für Nr. 3 wird die Anrechnung ausdrücklich ausgeschlossen. Darauf weisen die Richtlinien am Ende der Nr. 6 ausdrücklich noch einmal hin. Sie betonen die unterschiedlichen Regelungen mit dem Wort "aber".

Über die Bedeutung der Abrede über die Anrechnung von 20 Dienstjahren kann deshalb bei verständiger Würdigung der Richtlinien kein Zweifel bestehen. Für die Anwendung einer Auslegungsregel ist entgegen der Auffassung des Klägers kein Raum. Zwar betrifft nach der Rechtsprechung des Senats die Anrechnung von Vordienstzeiten in einer Versorgungszusage "im Zweifel auch die Betriebszugehörigkeit im Sinne von § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG" (vgl. Urteil des Senats vom 16. März 1982 - 3 AZR 843/79 - AP



Nr 6 zu § 1 BetrAVG). Auf diese Rechtsprechung kann sich der Kläger jedoch nicht berufen. Zum einen sind die Versorgungsrichtlinien klar und unmißverständlich formuliert. Sie unterscheiden deutlich zwischen den beiden Anwendungsbereichen. Zum anderen handelt es sich um Richtlinien, die nach Inkrafttreten des BetrAVG aufgestellt wurden, die also nicht nachträglich durch das Inkrafttreten dieses Gesetzes lückenhaft geworden sind.

4. Welche Bedeutung die Anrechnungsvereinbarung für den vorliegenden Fall hat, ergibt sich deutlich aus dem Arbeitsvertrag und den Versorgungsrichtlinien. Auf die Behauptung der Beklagten, in den Gesprächen vor Abschluß des Vertrages hätten die Parteien die Bedeutung der Anrechnung auch in diesem Sinne besprochen, kommt es daher nicht an. Das gleiche gilt für die Behauptung der Beklagten, der Kläger habe während der Dauer des Arbeitsverhältnisses dem Gutachter des Verbandes gegenüber seine Anwartschaft selbst als verfallbar bezeichnet.

Dr. Heither

Griebeling

Dr. Wittek

Dr. Jesse

Großmann



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)