

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

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt; BetrAVG § 1 Wartezeit;
 ZPO § 286

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 3 AZR 32/78

Urteil des BAG vom 7. Dezember 1978

LAG Düsseldorf (Köln)



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



3 AZR 32/78

3 Sa 982/76 Düsseldorf (Köln)

Verkündet am
7. Dezember 1978

Im Namen des Volkes!

gez. Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 7. Dezember 1978 durch den Vizepräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Engel und Meyer für Recht erkannt:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 23. November 1977 - 3 Sa 982/76 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

V o n R e c h t s w e g e n !

Tatbestand:

Der Kläger trat am 1. April 1972 als Leiter der Personalabteilung in die Dienste des beklagten Bankhauses. Davor war er 19 Jahre bei der Sparkasse der Stadt K tätig gewesen, zuletzt als stellvertretender Personalleiter.

In dem Anstellungsschreiben vom 15. Dezember 1971 war eine Zusage über eine betriebliche Altersversorgung nicht enthalten. Im November 1972 erließ die Beklagte Pensionsrichtlinien für Führungskräfte, an deren Ausarbeitung der Kläger als Personalleiter beteiligt war. Sie sehen Pensionszuschüsse vor, die sich nach Gehalt und Dienstjahren richten. Nach Nr. 7 der Pensionsrichtlinien ist Voraussetzung für jeden Pensionszuschuß eine Mindestdienstzeit von zehn Jahren in der Bank. Nr. 6 der Richtlinien bestimmt, daß bei einem Ausscheiden aus den Diensten der Bank infolge Kündigung, die der Arbeitnehmer nach arbeitsrechtlichen Grundsätzen zu vertreten hat, eine etwaige Anwartschaft auf einen bankseitigen Pensionszuschuß erlischt.

Der Kläger erhielt von der Beklagten am 28. Dezember 1972 die Pensionsrichtlinien zugesandt und erklärte sich mit deren Anwendung einverstanden.

Der Kläger schied im Verlaufe der Liquidation der Beklagten am 31. März 1975 aus deren Diensten aus. Im vorliegenden Rechtsstreit hat er geltend gemacht, ihm stehe eine Anwartschaft aufgrund der Pensionsrichtlinien zu. Die Beklagte habe auf die in

- 3 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 3 -

Ziff. 7 vorgesehene Minstdienstzeit ausdrücklich verzichtet.

Der Kläger hat beantragt,

festzustellen, daß ihm ein Pensionszuschuß gemäß den Pensionsrichtlinien für Führungskräfte der Beklagten in der Fassung vom November 1972 zusteht.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat geltend gemacht, der Kläger habe die Minstdienstzeit nicht erfüllt. Auf diese Voraussetzung habe die Beklagte nicht verzichtet.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit seiner Revision erstrebt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

Entscheidungsgründe:

Dem Kläger stehen gegen die Beklagte keine Versorgungsansprüche zu.

I. Vertragliche Grundlage für die betriebliche Altersversorgung waren kraft Vereinbarung die Pensionsrichtlinien vom November 1972. Nach deren Ziff. 7 ist für jeden Pensionszuschuß eine Minstdienstzeit von zehn Jahren bei der Beklagten Voraussetzung. Diese Dienstzeit hat der Kläger nicht erreicht. Er kann die Wartezeit nach dem Ausscheiden bei der Beklagten auch nicht gemäß § 1 Abs. 1 Satz 4 BetrAVG erfüllen. Diese Bestimmung greift nur ein, wenn die Versorgungsanwartschaft bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach § 1 Abs. 1 Satz 4 BetrAVG unverfallbar war. Hierzu ist erforderlich, daß entweder die Versorgungszusage mindestens zehn Jahre bestanden hat oder der Beginn der Betriebszugehörigkeit mindestens zwölf Jahre zurückliegt und die Versorgungszusage drei Jahre bestanden hat. Keine der beiden Voraussetzungen waren erfüllt, als das Arbeitsverhältnis am 31. März 1975 endete.

- 4 -



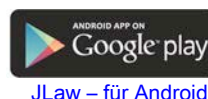
1. Das Landesarbeitsgericht ist deshalb mit Recht davon ausgegangen, daß dem Kläger aus der Versorgungsvereinbarung Ansprüche nur zustehen, wenn die Beklagte auf die Mindestdienstzeit von zehn Jahren verzichtet hatte. Das Berufungsgericht hat das jedoch nicht festgestellt. Es hat die Aussage des Zeugen H , der erklärt hatte, er habe dem Kläger gegenüber auf die Wartezeit von zehn Jahren ausdrücklich verzichtet, für nicht glaubwürdig angesehen. Über den Verzicht sei zwar gesprochen und verhandelt worden, bis zu der plötzlichen Schließung der Beklagten sei eine vertragliche Zusage jedoch nicht erfolgt.

2. Die gegen die Beweiswürdigung des Landesarbeitsgerichts gerichteten Angriffe der Revision sind nicht begründet.

a) Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, der Zeuge habe Erinnerungslücken erkennen lassen. Er habe zunächst bestätigt, sich an das Gespräch mit dem Kläger über den Verzicht erinnern zu können, habe aber dann eingeräumt, in einem Gespräch mit einem Angestellten der Liquidatorin erklärt zu haben, er könne sich an Einzelheiten nicht mehr erinnern.

Die Revision meint, das Landesarbeitsgericht habe übersehen, daß die letzte Äußerung sich auf einen anderen Vorgang bezogen habe. Es verstoße gegen die Denkgesetze, wenn das angefochtene Urteil die Bekundungen des Zeugen miteinander in Beziehung gesetzt habe.

Mit dieser Rüge kann die Revision die Ansicht des Landesarbeitsgerichts über die Glaubwürdigkeit und das Erinnerungsvermögen des Zeugen nicht erschüttern. Selbst wenn, was nicht hinreichend deutlich geworden ist, der Zeuge über zwei Vorgänge berichtet hat, bleibt es doch dabei, daß das Landesarbeitsgericht seine Feststellung noch auf weitere Umstände gestützt hat. Insbesondere hat das Landesarbeitsgericht berücksichtigt, daß der Kläger selbst die Vorgänge darüber, wie es zu dem Verzicht gekommen sein soll, anders als der Zeuge vorgetragen hat. Unzulässig ist insbesondere die Folgerung der Revision, bei



- 5 -

einem Auseinanderhalten der Vorgänge sei davon auszugehen, daß der Zeuge erklärt habe, er könne sich an das Einstellungsgespräch mit dem Kläger und den Wartezeitverzicht erinnern. Daß es schon bei der Einstellung zu einer solchen Erklärung gekommen ist, hat der Zeuge gerade nicht ausgesagt. Die Versorgungsrichtlinien sind erst ein Jahr später verfaßt worden.

b) Es trifft auch nicht zu, daß das Landesarbeitsgericht aus dem Schreiben vom 28. Dezember 1972 falsche Schlüsse gezogen hat. Dem Schreiben hat das Berufungsgericht nur entnommen, daß bis dahin ein Verzicht auf die Mindestdienstzeit nicht erklärt war. Das erklärt sich zwanglos daraus, daß vor Erlaß der Richtlinien kein Anlaß bestand, diese durch einzelvertragliche Absprachen anders zu gestalten. Das deckt sich sogar mit der Bekundung des Zeugen H , der erklärt hat, es sei bei der Einstellung des Klägers nicht abzusehen gewesen, wie die neue Pensionsregelung gestaltet sein werde.

3. Entgegen der Ansicht der Revision hat das Landesarbeitsgericht auch zu Recht angenommen, daß dem Kläger bei seiner Einstellung nicht zugesagt wurde, er könne mit einer Altersversorgung bei der Beklagten in jedem Falle rechnen. Der Zeuge H hat zwar bekundet, der Wunsch des Klägers, sich hinsichtlich seines Gehalts als auch seiner Pensionsregelung nicht zu verschlechtern, sei für ihn selbstverständlich gewesen. Damit blieb jedoch offen, ob dem Kläger auch eine Versorgung ohne Rücksicht auf die Dauer seiner Beschäftigung bei der Beklagten zuerkannt sein sollte. Beim Eintritt des Klägers rechneten weder er noch die Beklagte damit, daß es zu der plötzlichen Einstellung der Bankgeschäfte im Jahre 1974 kommen werde. Die als selbstverständlich angesehene Aufrechterhaltung der versorgungsrechtlichen Stellung konnte sich daher auch nur auf die Höhe der bei Eintritt des Versorgungsfalles fälligen Ansprüche beziehen. Daß der Kläger selbst hiervon ausgegangen ist, beweisen seine späteren Bemühungen, einen Verzicht auf die Wartezeit zu erreichen.

- 6 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

II.1. Die Revision ist nicht mehr auf die in den Tatsacheninstanzen erörterte Frage zurückgekommen, ob dem Kläger aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz ein Anspruch gegen die Beklagte zusteht, auf die Wartezeit zu verzichten. Unstreitig hat die Beklagte gegenüber mehreren leitenden Angestellten von der Erfüllung der Mindestdienstzeit abgesehen. Sie hat jedoch ausgeführt, mit diesen Personen könne sich der Kläger nicht vergleichen.

Der Kläger hat in der Tatsacheninstanz nicht dargelegt, daß er ebenso wie die von der Beklagten angeführten Bediensteten behandelt werden müsse. Deshalb kann er sich nicht auf eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes berufen.

2. Ebenso fehlt es an einer Verletzung der Fürsorgepflicht durch die Beklagte. Diese hat das Begehren des Klägers, von der Wartezeit abzusehen, nicht abgelehnt, sondern eine spätere Regelung in Aussicht gestellt. Daß es zu einer Absprache nicht mehr gekommen ist, ist der Beklagten nach der Darstellung des Klägers nicht vorzuwerfen. Daß die Beklagte die Untersagung der Bankgeschäfte und die daraus folgende Liquidation, die zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nötigte, bei ihrem Verhalten gegenüber dem Kläger hätte einkalkulieren können, hat der Kläger ebenfalls nicht behauptet. Dem Kläger als Leiter der Personalabteilung war auch bewußt, daß er ohne entsprechende vertragliche Zusage erst nach zehnjähriger Mindestdienstzeit Versorgungsleistungen von der Beklagten beanspruchen konnte.

gez.: Dr. Stumpf

Dr. Thomas

Dr. Dieterich

Engel

Meyer



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

