

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

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt - Unverfallbarkeit, § 305 Billigkeitskontrolle; BetrAVG § 32 Satz 1, § 26; BetrVG §§ 75, 76, § 77 Billigkeitskontrolle; ZPO § 139

- Leitsätze: 1. Ein Arbeitnehmer, der einem Betrieb mehr als zwanzig Jahre angehört hat und nach dem 10. März 1972, aber vor dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 ausscheidet, behält die bis zu seinem Ausscheiden erdiente Versorgungsanwartschaft auch dann, wenn eine mit dem Gesamtbetriebsrat abgeschlossene Betriebsvereinbarung den Verfall der Anwartschaft vorsieht (im Anschluß an BAG 24, 177 = AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt und das zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmte Urteil vom 20. Februar 1975 - 3 AZR 514/73 - [demnächst] AP Nr. 8 zu § 242 BGB Ruhegehalt - Unverfallbarkeit).
2. Betriebsvereinbarungen, die sich mit der betrieblichen Altersversorgung befassen, unterliegen einer Überprüfung dahin, ob sie unbillig sind.

Aktenzeichen: 3 AZR 334/75

Urteil des BAG vom 11. März 1976

IAG Schleswig-Holstein



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 334/75

4 Sa 30/75 Schleswig-Holstein

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
11. März 1976

Urteil

gez. Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

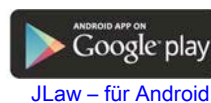
hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11. März 1976 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Hartmann und Kunze für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 25. April 1975 - 4 Sa 30/75 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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



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



- 2 -

Tatbestand:

Der im Jahre 1913 geborene Kläger war vom 26. November 1936 bis zum 30. April 1972 mehr als 35 Jahre für die Beklagte und ihre Rechtsvorgänger tätig. Er hatte zunächst die Stellung eines ersten Verkäufers; seit 1955 war er Einkäufer und Abteilungsleiter. Als der Kläger den Anforderungen an die Tätigkeit eines Abteilungsleiters nicht mehr gewachsen war, versetzte die Beklagte ihn im Jahre 1964 in die Kundendienststelle; nachdem sich herausstellte, daß er auch diese Tätigkeit nicht mehr verrichten konnte, wurde er ab 1. Juli 1969 als Türschließer in demselben Warenhaus beschäftigt.

Mit Schreiben vom 20. März 1972 bat der Kläger die Beklagte, ihn aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig zu pensionieren. Die Beklagte lehnte dies ab, weil sie meinte, der Kläger könne die ihm übertragene Tätigkeit noch verrichten. Der Kläger drängte weiter auf eine möglichst baldige Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die Parteien einigten sich schließlich dahin, das Arbeitsverhältnis zum 30. April 1972 im gegenseitigen Einvernehmen zu beenden.

Die Beklagte gewährt ihren Mitarbeitern Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenpensionen. Diese Versorgung findet ihre Grundlage in einer Pensionsordnung vom 1. Oktober 1962, die als Betriebsvereinbarung zwischen der Beklagten und ihrem Gesamtbetriebsrat vereinbart worden ist. Beim Ausscheiden des Klägers galt diese Pensionsordnung in der Fassung der Neubekanntmachung vom 3. Mai 1971. Über die Alterspensionen war in Nr. 3 Buchst. a folgendes bestimmt:

- 3 -



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



"Alterspension

wird den Betriebsangehörigen gewährt, die nach Vollendung des 65. Lebensjahres in unmittelbarem Anschluß an die Tätigkeit bei der Firma in den Ruhestand treten und bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres mindestens 20 Jahre im Betrieb im festen Arbeitsverhältnis vollbeschäftigt waren.

Bei weiblichen Betriebsangehörigen tritt an Stelle des 65. Lebensjahres das 55. Lebensjahr. Wenn die 20jährige Dienstzeit zwischen dem 55. und 65. Lebensjahr erreicht wird, sind die weiblichen Betriebsangehörigen von diesem Zeitpunkt ab pensionsberechtigt.

Dienstjahre nach Vollendung des 65. Lebensjahres werden nicht mehr angerechnet.

Die Alterspension beträgt 40 % der pensionsfähigen Bezüge im letzten Dienstjahr, höchstens jedoch DM 500,-- monatlich. Pensionsfähige Bezüge sind das Grundgehalt, jedoch nicht Sozialzulagen, Provisionen, Tantiemen u. ä."

Der Kläger hat Klage erhoben und geltend gemacht, sein Ausscheiden habe nicht zum Erlöschen der Pensionsansprüche geführt. Nach 35-jähriger Betriebszugehörigkeit dürfe seine Anwartschaft nicht verfallen. Er sei bei der Beklagten ausgeschieden, weil er ständig Überstunden habe leisten müssen, die ihm nach seinem Gesundheitszustand nicht zumutbar gewesen seien. Nach Nr. 4 der Pensionsordnung stehe ihm als Mindestpension ein Betrag von 100,-- DM monatlich zu.

Der Kläger hat in erster Linie die Ansicht vertreten, die Beklagte müsse ihm ab seinem Ausscheiden schon Leistungen gewähren. Er hat demgemäß beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.900,-- DM zu zahlen,
2. festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, an ihn ab 1. Dezember 1973 Leistungen aufgrund ihrer Pensionsordnung vom 1. Oktober 1962 in der Fassung vom 3. Mai 1971 zu gewähren,



- 4 -

hilfsweise

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger Leistungen aufgrund der Pensionsordnung vom 1. Oktober 1962 in der Fassung vom 3. Mai 1971 zu gewähren, sobald der Kläger das 65. Lebensjahr vollendet hat oder durch Vorlage eines Rentenbescheides nachweist, daß er eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhält.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen, und geltend gemacht, der Kläger könne wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses keine Ansprüche aus der Pensionsordnung herleiten. Er sei im Zeitpunkt seines Ausscheidens nicht berufs- oder erwerbsunfähig gewesen; denn er übe in einem anderen Betriebe eine Beschäftigung als Pförtner aus. Er müsse sich auch enthalten lassen, daß er das Arbeitsverhältnis von sich aus gekündigt habe. Wenn die Pensionsordnung den Verfall der Anwartschaften bei einem Ausscheiden vor Eintritt des Versorgungsfalles vorsehe, so sei dies auch nicht unbillig. Dabei sei zu berücksichtigen, daß die Pensionsregelung in Form einer Betriebsvereinbarung mit dem Gesamtbetriebsrat getroffen worden sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht die mit dem Hilfsantrag begehrte Feststellung getroffen. Gegen dieses Urteil richtet sich die Revision der Beklagten, mit der sie die Abweisung der Klage begehrt.

Entscheidungsgründe:

I. Die Versorgungsanwartschaft des Klägers ist mit seinem Ausscheiden bei der Beklagten nicht verfallen. Das ergibt sich aus der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, nach der eine Versorgungsanwartschaft aufrechterhalten

- 5 -

bleibt, wenn der Arbeitnehmer nach mehr als 20-jähriger Betriebszugehörigkeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, wobei es unerheblich ist, ob die Lösung vom Arbeitgeber oder vom Arbeitnehmer betrieben wurde (grundlegend BAG 24, 177 = AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt sowie das - auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung vorgesehene - Urteil vom 20. Februar 1975 - 3 AZR 514/73 - [demnächst] AP Nr. 8 zu § 242 BGB Ruhegehalt - Unverfallbarkeit).

II.1. Entgegen der Ansicht der Beklagten verbietet das am 22. Dezember 1974 in Kraft getretene Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 (Bundesgesetzblatt I, 3610) - BetrAVG - nicht, die Grundsätze des Urteils vom 10. März 1972 weiter anzuwenden in Fällen, in denen das Arbeitsverhältnis vor Inkrafttreten des Gesetzes geendet hat. Das hat der Senat schon in der oben angeführten Entscheidung vom 20. Februar 1975 [zu III der Gründe] zum Ausdruck gebracht. Daran hält der Senat fest. Die Vorschriften des Gesetzes (§ 32 Satz 1, § 26) ergeben zwar deutlich, daß seine Regelungen über die Unverfallbarkeit nur eingreifen sollen, wenn das Arbeitsverhältnis nach dem 21. Dezember 1974 geendet hat (vgl. dazu Urteil vom 13. Februar 1975 - 3 AZR 24/74 - [demnächst] AP Nr. 9 zu § 242 BGB Ruhegehalt - Unverfallbarkeit [zu II der Gründe]). Sie hindern jedoch nicht, bis zum Eingreifen des Gesetzes nach den Grundsätzen des Urteils vom 10. März 1972 zu verfahren. Der Gesetzgeber hat die Rechtsfortbildung durch das Bundesarbeitsgericht nicht mißbilligt und rückwirkend beseitigen wollen. Er hat im Gegenteil die Entscheidung aufgenommen und in seinen Vorschriften die Unverfallbarkeit fortentwickelt. Das Gesetz sollte das Richterrecht nahtlos ablösen (vgl. dazu BT-Drucksache 7/1281, S. 23 zu § 1 Abs. 1 [linke Spalte]).

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

- 6 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

2. Die Beklagte meint, die in der Rechtsprechung aufgestellten Grundsätze über die Unverfallbarkeit könnten hier nicht durchgreifen, weil die Versorgungsregelung als Betriebsvereinbarung getroffen worden ist. Auch darin kann ihr der Senat nicht folgen.

a) Betriebsvereinbarungen, die sich mit der betrieblichen Altersversorgung befassen, unterliegen einer Überprüfung dahin, ob sie unbillig sind. Das hat der Senat bereits früher mit eingehender Begründung ausgesprochen (BAG 22, 252 [266 ff.] = AP Nr. 142 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu B IV 3 der Gründe]). Daran ist, insbesondere auch im Hinblick auf § 75 BetrVG, festzuhalten. § 75 BetrVG schreibt für Arbeitgeber und Betriebsrat vor, über die Wahrung von Recht und Billigkeit zu wachen. Das schließt ein, daß die Betriebspartner auch und gerade bei ihren Vereinbarungen diese Grundsätze zu beachten haben (Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 75 Anm. 5). Und auch die Einigungsstelle ist in ihrer Entscheidungsfreiheit entsprechend gebunden, wenn sie anstelle der Betriebspartner zu entscheiden hat (Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 11. Aufl., § 76 Anm. 32; GK-Wiese, BetrVG, § 76 Anm. 81; ferner der – auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmte – Beschluß des Senats vom 12. Juni 1975– 3 ABR 13/74 – [demnächst] AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung [zu II B 7 b der Gründe]).

b) Eine Betriebsvereinbarung, die den Verfall der Versorgungsanwartschaft nach mehr als 20-jähriger Betriebszugehörigkeit zuläßt, ist unbillig. Sie kann gegenüber den für die Unverfallbarkeit durch das Bundesarbeitsgericht gesetzten Grundsätzen keine Geltung beanspruchen.

In den Entscheidungen vom 10. März 1972 (BAG 24, 177 [184 ff.] = AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu A II 2 b, A III 1 und A III 3 b der Gründe]) und vom



20. Februar 1975 ([demnächst] AP Nr. 8 zu § 242 BGB Ruhegehalt - Unverfallbarkeit [zu I 1 und 2 der Gründe]) hat der Senat den Verfall der Versorgungsanwartschaften bei einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 20 Jahren deshalb als unbillig bezeichnet, weil der Arbeitnehmer dann in der Regel sein halbes Arbeitsleben eingesetzt hat, um die Voraussetzungen für seine Altersversorgung zu schaffen; die aufgewendete Betriebstreue ist nicht wiederholbar; die Anwartschaft hat nach 20 Jahren einen Teilwert erreicht, der nicht entschädigungslos bleiben darf. Diese Erwägungen gelten ebenso gegenüber einer Betriebsvereinbarung, die nach mehr als 20-jähriger Betriebszugehörigkeit den Verfall der Versorgungsanwartschaften zuläßt.

Wegen dieser Unbilligkeit kommt es nicht darauf an, ob der Gesamtbetriebsrat der Beklagten ein starker Verhandlungspartner und die Vertragsparität nicht gestört war. Das Landesarbeitsgericht brauchte deshalb hierzu den Sachverhalt nicht näher aufzuklären; die auf § 139 ZPO gestützte Verfahrensrüge der Beklagten ist unerheblich.

III. Der Kläger hat eine Betriebszugehörigkeit von weit mehr als 20 Jahren erreicht. Die Umstände, unter denen er bei der Beklagten ausgeschieden ist, können nicht dazu führen, ihm die Aufrechterhaltung der Anwartschaft zu versagen.

Den Anlaß für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat die Beklagte gegeben: Sie hat den Kläger gegenüber seinen früheren Kollegen und den anderen Angestellten gedemütigt und menschlich unerträglich behandelt, als sie ihn als Türschließer einsetzte, nachdem er aus gesundheitlichen Gründen seinen Aufgaben als leitender Angestellter nicht mehr gewachsen war. Die Auffassung der Beklagten, von einem unsozialen Verhalten ihrerseits könne keine Rede sein, weil sie den Kläger nicht entlassen, sondern als Türschließer behalten habe, teilt der Senat nicht.



Selbst wenn man zugunsten der Beklagten von den vorgenannten Verhältnissen absieht, verbleibt es dabei, daß der Kläger seine Versorgungsanwartschaft behalten hat. Dann ist das Arbeitsverhältnis auf sein Betreiben beendet worden. Das steht nach der Entscheidung des Senats vom 20. Februar 1975 (- 3 AZR 514/73 - [demnächst] AP Nr. 8 zu § 242 BGB Ruhegehalt - Unverfallbarkeit) der Unverfallbarkeit nicht entgegen. Von einem Vertragsbruch des Klägers, der bei der Beklagten nicht die Kündigungsfrist bis zum 31. Dezember 1972 einhalten wollte, kann keine Rede sein. Die Parteien haben sich über den Zeitpunkt verständigt, zu dem das Arbeitsverhältnis enden sollte.

gez.: Dr. Stumpf Dr. Thomas Dr. Dieterich
Hartmann Kunze