

Aktenzeichen: 3 AZR 389/79

Bundesarbeitsgericht 3. Senat Urteil vom 9. März 1982
- 3 AZR 389/79 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 11. August 1977
Bamberg - 1a Ca 505/76 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 24. November 1978
Nürnberg - 5 Sa 469/77 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Vordienstzeiten bei der betrieblichen Altersversorgung

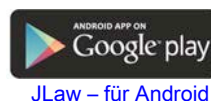
Gesetz: BetrAVG § 1 Wartezeit, §§ 26, 32; BGB § 242 Ruhegehalt;
TVG § 5; Manteltarifvertrag für den Einzelhandel in Bayern
vom 18. Februar 1971

Leitsätze:

1. Eine Versorgungsordnung, die eine ununterbrochene Beschäftigung von 20 Jahren als Wartezeit fordert, ist nicht unbillig.
2. Mit der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses werden die Unverfallbarkeitsfristen des § 1 BetrAVG unterbrochen, wenn die Parteien nichts anderes vereinbaren.
3. Die Parteien können bei der Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses die Anrechnung von Vordienstzeiten bei der betrieblichen Altersversorgung vorsehen. Eine solche Vereinbarung kann sich auch aus den Umständen ergeben. Eine entsprechende Verpflichtung des Arbeitgebers besteht jedoch im allgemeinen nicht.



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



3 AZR 389/79

5 Sa 469/77 Nürnberg

Verkündet am
9. März 1982

Sürig,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 9. März 1982 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Dieterich, die Richter Dr. Gehring und Schaub sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Menzel und Dahl für Recht erkannt:

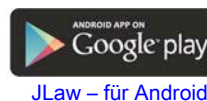
1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 24. November 1978 - 5 Sa 469/77 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Die im Jahre 1913 geborene Klägerin war vom 19. Juli 1951 bis zum 30. September 1955 und vom 1. Oktober 1956 bis zum 31. März 1973 bei der Beklagten als Verkäuferin beschäftigt. Im Jahre 1955 war sie auf Grund eigener Kündigung ausgeschieden, um in die Dienste eines Konkurrenzunternehmens zu treten. Seit dem Jahre 1973 bezieht die Klägerin vorgezogenes Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung.

In § 2 der Versorgungsordnung der Beklagten vom 17. Januar 1969 heißt es:

- "1. Altersrente erhalten Mitarbeiter, die mindestens 20 Jahre innerhalb des Gesamtunternehmens ununterbrochen als Vollbeschäftigte tätig sind und im unmittelbaren Anschluß an die Tätigkeit bei der Firma nach Vollendung des 65. Lebensjahres in den Ruhestand treten.
2. Altersrente erhalten auch Mitarbeiter, die - volle Arbeitsfähigkeit vorausgesetzt - nach Vollendung des 65. Lebensjahres noch die an der Wartezeit fehlenden Jahre tätig gewesen sind.
3. Weibliche Mitarbeiter erhalten eine Altersrente nach dieser Versorgungsordnung bereits nach Vollendung des 60. Lebensjahres, wenn nach einer Betriebszugehörigkeit gemäß Abs. 1
 - a) die Kündigung durch den Arbeitgeber ausgesprochen wird, jedoch keine Gründe zur fristlosen Entlassung vorliegen;
 - b) diese aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden und die vorgezogene Altersrente beziehen."

Die Klägerin begehrt von der Beklagten eine monatliche Betriebsrente in Höhe von 250,-- DM. Diese hat sie in einem Vorprozeß für die Zeit vom 1. April 1973 bis 31. März 1974 geltend gemacht. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen; das Landesarbeitsgericht die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Der Senat hat durch Beschluß vom 4. März 1976 - 3 AZR 792/75 - die Divergenzrevision wegen mangelnder Darlegung einer Divergenz als unzulässig verworfen. Nunmehr verlangt die Klägerin Ruhegeld für die Zeit vom 1. April 1974 bis 30. April 1976. Sie hat die Auffassung vertreten, die kurzfristige Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses könne für ihre Versorgung nicht schädlich gewesen sein. Zumindest müßten die beiden

Dienstzeiten zusammengerechnet werden. § 16 des Manteltarifvertrages für den Einzelhandel in Bayern vom 18. Februar 1971 (MTV) bestimme, daß kurzfristige Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses unerheblich seien. In jedem Falle verstoße es gegen die Grundsätze der Billigkeit, wenn sie nach mehr als 21-jähriger Beschäftigung keine Betriebsrente erhalte.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie
6.250,-- DM zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, daß die Klägerin die Voraussetzungen ihrer Versorgungsordnung nicht erfülle. Dienstzeiten der beiden Beschäftigungsverhältnisse brauchten weder aus Gründen der Billigkeit noch nach § 16 MTV zusammengerechnet zu werden. Die Tarifvorschrift beziehe sich nur auf Leistungen nach dem Tarifvertrag. Als die Klägerin im Jahre 1956 wieder in ihre Dienste getreten sei, hätte sie die Wartezeit noch erfüllen können, wenn sie von der Möglichkeit des vorgezogenen Altersruhegeldes keinen Gebrauch gemacht hätte.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Hiergegen richtet sich die Revision der Klägerin.

Entscheidungsgründe:

Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht erkannt, daß die Klägerin von der Beklagten keine Leistungen der betrieblichen Altersversorgung verlangen kann.

I. Als die Klägerin 1973 in den Ruhestand trat, erfüllte sie noch nicht die Voraussetzungen für die Gewährung eines betrieblichen Ruhegeldes.

1. Nach § 2 Nr. 1 der Versorgungsordnung der Beklagten vom 17. Januar 1969 sind nur solche Mitarbeiter versorgungsberechtigt, die mindestens 20 Jahre innerhalb des Gesamtunternehmens als Vollbeschäftigte ununterbrochen tätig waren. Dies ergibt sich eindeutig aus dem Wortlaut der Versorgungsordnung. Das



Tatbestandsmerkmal der ununterbrochenen Tätigkeit bezieht sich nicht allein auf eine Vollbeschäftigung. Teilzeitbeschäftigte sind nach dem Wortlaut der Versorgungsordnung ohnehin nicht versorgungsberechtigt. Diese Auslegung, die auch von der Klägerin bislang selbst nicht in Zweifel gezogen worden ist, wird bestätigt durch die Entwicklung des Versorgungsrechts bei der Beklagten. Bis zum Jahre 1969 lautete die entsprechende Bestimmung der Versorgungsordnung, daß alle Mitarbeiter versorgungsberechtigt seien, die mindestens 25 Jahre ununterbrochen bei ihr beschäftigt waren. Im Jahre 1969 sollten durch die Aufnahme der Worte "als Vollbeschäftigte" die Teilzeitbeschäftigten von der Versorgung ausgeschlossen werden. Ob das zulässig war, kann dahingestellt bleiben, weil die Klägerin auf keinen Fall eine ununterbrochene Beschäftigung von 20 Jahren erreicht hat, sondern schon nach einer Beschäftigungszeit von nicht ganz 17 Jahren ausgeschieden ist.

2. Die Beklagte war auch nicht auf Grund übergeordneter Rechtsgrundsätze verpflichtet, die Vordienstzeit der Klägerin vom 19. Juli 1951 bis zum 30. September 1955 auf die Wartezeit anzurechnen.

a) Entgegen der Ansicht der Revision ergibt sich keine Anrechnungspflicht aus § 16 des Manteltarifvertrages für die Arbeitnehmer im Einzelhandel in Bayern vom 18. Februar 1971. Der genannte Tarifvertrag findet allerdings auch ohne Organisationszugehörigkeit zu den tarifvertragsschließenden Verbänden auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung, da er seit dem 1. März 1972 von dem zuständigen Minister für allgemeinverbindlich erklärt worden ist (§ 5 TVG). Aber Versorgungsansprüche werden durch ihn nicht geregelt.

Nach § 16 MTV sind als Betriebszugehörigkeit alle nach Beendigung der Ausbildungszeit oder nach Vollendung des 17. Lebensjahres im gleichen Betrieb oder Unternehmen verbrachten Berufs- oder Tätigkeitsjahre zu berücksichtigen, es sei denn, das Arbeitsverhältnis wäre für mehr als zwei Jahre unterbrochen worden. § 16 MTV bezieht sich jedoch nur auf solche von der Betriebszugehörigkeit abhängige Leistungen des Arbeitgebers, die tariflich geregelt sind. Dagegen ergeben sich aus Wortlaut und



Zusammenhang des Tarifvertrages keine Anhaltspunkte dafür, daß die Tarifpartner für außertarifliche Leistungen eine Zusammenrechnung von mehreren Dienstzeiten normieren wollten. Im zeitlich anschließenden Manteltarifvertrag vom 24. Januar 1977 haben die Tarifpartner sogar ausdrücklich klargestellt, daß nur eine Regelung der Betriebszugehörigkeit für tarifliche Sonderleistungen beabsichtigt war. Hierauf haben die Vorinstanzen bereits zutreffend hingewiesen. Die Beschränkung auf tarifliche Leistungen hat auch ihren guten Sinn. Eine Erstreckung auf betriebliche Regeln hätte bei denjenigen Kaufhausunternehmen, die in der ganzen Bundesrepublik tätig sind, zu einer Zersplitterung geführt. Die gleiche Regelung müßte in Bayern anders gehandhabt werden als in anderen Bundesländern.

b) Die Revision meint zu Unrecht, daß es der Billigkeit widerspreche, wenn ein im Jahre 1973 vor Inkrafttreten des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung nach 20-jähriger Tätigkeit ausgeschiedener Arbeitnehmer eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft erlange, die Klägerin hingegen bei einer längeren, allerdings unterbrochenen Gesamttätigkeit leer ausgehe.

Allerdings unterliegen Betriebsvereinbarungen und einheitsvertragliche Ruhegeldordnungen der gerichtlichen Überprüfung dahin, ob die Grundsätze von Recht und Billigkeit eingehalten sind (BAG Beschluß vom 8. Dezember 1981 - 3 ABR 53/80 - sowie BAG Urteil vom 8. Dezember 1981 - 3 AZR 518/80 - beide zur Veröffentlichung vorgesehen). Es widerspricht jedoch nicht billigem Ermessen, wenn ein Arbeitgeber nicht alle in seinen Diensten zurückgelegte Vordienstzeiten berücksichtigen will. Unbillig erscheint die Ermessensausübung nur dann, wenn unter Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse der Parteien die gewählte Vertragsgestaltung keinen ausreichenden und sachgerechten Interessenausgleich darstellt (vgl. Hoyningen-Huene, Die Billigkeit im Arbeitsrecht, 1978, S. 41; Münch.Komm.-Söllner, BGB, § 315 Rz 16). Ein solcher Vorwurf läßt sich jedoch nicht gegen die umstrittene Wartezeitregelung der Beklagten erheben. Daß nur solche Arbeitnehmer begünstigt werden, die vor Eintritt in den Ruhestand langfristig beschäftigt



waren, ist nicht zu beanstanden. Aus dem Sachvorbringen der Klägerin ergeben sich auch keine Anhaltspunkte dafür, daß die Beklagte die Anrechnung von Vordienstzeiten ausgeschlossen hat, um das Benachteiligungsverbot gegenüber Frauen zu umgehen (vgl. BAG Urteil vom 6. April 1982 - 3 AZR 134/79 - zur Veröffentlichung vorgesehen).

II. Die Klage ist auch nicht teilweise begründet, weil die Klägerin die Wartezeit nach ihrem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis noch nachträglich hätte erfüllen können.

a) Nach § 1 Abs. 1 Satz 4 BetrAVG kann ein Arbeitnehmer, der bei seinem Ausscheiden eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft besitzt, die Wartezeit auch noch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erreichen. Auf das im Jahre 1973 beendete Arbeitsverhältnis der Parteien ist jedoch das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung nicht anzuwenden, da dies erst im Jahre 1974 in Kraft getreten ist (§§ 26, 32 BetrAVG).

b) Am Ergebnis ändert sich aber auch dann nichts, wenn man § 1 Abs. 1 Satz 4 BetrAVG einen allgemeinen Rechtsgrundsatz entnimmt und diesen auch auf solche Anwartschaften anwendet, die schon vor Inkrafttreten des Betriebsrentengesetzes nach der Rechtsprechung des Senats unverfallbar geworden sind. Die Klägerin hatte nach dieser Rechtsprechung bei ihrem Eintritt in den Ruhestand noch keine unverfallbare Versorgungsanwartschaft erworben.

Der Senat ist seit seiner Entscheidung vom 10. März 1972 ständig davon ausgegangen, daß eine Versorgungsanwartschaft nur dann unverfallbar wird, wenn der Arbeitnehmer nach einer ununterbrochenen Dienstzeit von 20 Jahren aus den Diensten des Arbeitgebers ausscheidet (BAG 24, 177 = AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt). Dagegen verfällt die Versorgungsanwartschaft, wenn die vorausgesetzte Dienstzeit auch nur geringfügig unterschritten wird (BAG Urteil vom 7. August 1975 - 3 AZR 12/75 - AP Nr. 10 zu § 242 BGB Ruhegehalt - Unverfallbarkeit). Die Klägerin hat aber von 1956 bis 1973 nur eine Dienstzeit von 16 Jahren und 5 Monaten erreicht. Die Beschäftigung der Klägerin von 1951 bis 1955 kann nicht mehr für die Unverfallbarkeitsfrist

berücksichtigt werden, da das Arbeitsverhältnis rechtlich unterbrochen war. Die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung sollen eine langfristige Betriebstreue des Arbeitnehmers abgelten (BAG 24, 177, 184 = AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt, zu A II 2 a der Gründe; BAG 27, 194, 202 = AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung, zu II B 3 der Gründe). Hieraus folgt, daß die Frist grundsätzlich erneut zurückzulegen ist, wenn die für eine Unverfallbarkeit notwendige Betriebstreue noch nicht erbracht worden ist (BAG 34, 123 = AP Nr. 6 zu § 1 BetrAVG Wartezeit, zu I 1 der Gründe; Staatssekretär Buschfort in BT-Drucks. VII/3630).

c) Etwas anderes gilt nur dann, wenn die Parteien die Berücksichtigung der Vordienstzeit vereinbart haben (BAG 34, 123 = AP Nr. 6 zu § 1 BetrAVG Wartezeit; Höhne bei Heubeck/Höhne/Paulsdorff/Rau/Weinert, Kommentar zum Betriebsrentengesetz 2. Aufl. § 1 Rz 189; Höfer/Abt, Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung Band I 2. Aufl. 1982 § 1 Rz 147, 148). Das ist jedoch im vorliegenden Fall weder ausdrücklich noch konkludent geschehen. Bei der erneuten Begründung des Arbeitsverhältnisses am 1. Oktober 1955 können sie allerdings nicht daran gedacht haben, die Berücksichtigung der Vordienstzeiten bei dem Erwerb einer unverfallbaren Versorgungsanwartschaft zu regeln, weil damals noch niemand an Unverfallbarkeitsgrundsätze dachte. Gleichwohl ist eine ergänzende Vertragsauslegung ausgeschlossen. Sie käme nur dann in Betracht, wenn die beiden Arbeitsverhältnisse in einem inneren Zusammenhang stünden (BAG 34, 123 = AP Nr. 6 zu § 1 BetrAVG Wartezeit, zu I 3, II der Gründe). Ein solcher Zusammenhang ist aber vorliegend nicht gegeben. Die Klägerin ist nach einjähriger anderweitiger Beschäftigung aus eigenem Antrieb zu der Beklagten zurückgekehrt. Anhaltspunkte dafür, daß dabei aus der Sicht beider Parteien an die bisherige Beschäftigung angeknüpft werden sollte, sind nicht ersichtlich.

Dr. Dieterich
zugleich für den
ehrenamtlichen
Richter Dahl,
dessen Amtszeit
geendet hat.

Dr. Gehring

Schaub

Dr. Menzel



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS