

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

---

Gesetz: BetrAVG § 1 Wartezeit, § 2; BGB § 242 Ruhegehalt - Unverfallbarkeit

- Leitsätze: 1. Sieht eine Versorgungsregelung vor, daß Betriebsangehörige Altersversorgung erhalten, wenn sie eine 20-jährige Wartezeit zurückgelegt haben, wobei auch Beschäftigungszeiten nach dem 65. Lebensjahr mitzählen, so kann ein Arbeitnehmer, der im Alter von 51 Jahren in den Betrieb eintritt, eine Altersversorgung erwarten.
2. Scheidet der Arbeitnehmer vor Vollendung der Wartezeit aus und sind zu dieser Zeit die Voraussetzungen für die Unverfallbarkeit der Anwartschaft erfüllt (§ 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG), so erhält der Arbeitnehmer im Versorgungsfall Teilleistungen nach Ablauf der Wartezeit (§ 1 Abs. 1 Satz 4 BetrAVG).

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

Aktenzeichen: 3 AZR 422/76

Urteil des BAG vom 7. Juli 1977

LAG Berlin



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 422/76

7 Sa 22/76 Berlin

Verkündet am  
7. Juli 1977

# 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 2. Juni 1977 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Krems und Kunze für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 13. Mai 1976 - 7 Sa 22/76 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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  
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der am 25. Januar 1907 geborene Kläger stand in der Zeit vom 11. April 1958 bis zum 30. Juni 1975 als kaufmännischer Angestellter in den Diensten der Beklagten. Er bezog seit dem 16. Januar 1970 eine Rente wegen Berufsunfähigkeit; seit dem 1. Februar 1972 erhält er von der Bundesversicherungsanstalt Altersruhegeld.

Die Beklagte gewährt ihren Arbeitnehmern betriebliche Altersrenten, Berufs- bzw. Erwerbsunfähigkeitsrenten und Hinterbliebenenrenten. Die Voraussetzungen für diese Leistungen sind in einer Versorgungsordnung niedergelegt, die zwischen der Beklagten und dem Gesamtbetriebsrat zuletzt am 17. Januar 1969 als Betriebsvereinbarung abgeschlossen worden ist. § 2 dieser Versorgungsordnung bestimmt für die Altersrenten folgendes:

- "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."

Mit der vorliegenden Klage verlangt der Kläger Altersrente für die Zeit ab 11. April 1978. Er hat geltend gemacht, er habe bei Aufnahme seiner Tätigkeit annehmen dürfen, durch Weiterarbeit nach dem 65. Lebensjahr die Wartezeit zu erfüllen. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses habe ihm eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft zugestanden. Die nach der Versorgungsordnung erforderliche 20-jährige Betriebszugehörigkeit könne er nach § 1 Abs. 1 Satz 4 BetrAVG auch außerhalb eines Arbeitsverhältnisses bei der Beklagten erfüllen.

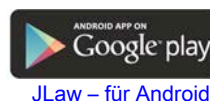
Der Kläger hat im ersten Rechtszug beantragt,

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, ihm ab 11. April 1978 Altersrente zu zahlen.

- 3 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 3 -

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat geltend gemacht, ihre Versorgungsordnung setze voraus, daß der Mitarbeiter 20 Jahre bei ihr bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres tätig gewesen ist. Soweit die Versorgungsordnung vorsehe, daß die an der Wartezeit fehlenden Jahre nach Vollendung des 65. Lebensjahres erbracht werden können, sei hierfür eine Beschäftigung bei der Beklagten bis zum Eintritt in den Ruhestand erforderlich. Das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung bezwecke nicht, die Versorgungsregelungen umzugestalten und die Anspruchsvoraussetzungen zu verändern. Der Kläger habe nicht erwarten können, 20 Jahre bei der Beklagten tätig zu sein.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die Berufung der Beklagten ist erfolglos geblieben. Mit ihrer Revision erstrebt die Beklagte weiterhin die Abweisung der Klage.

#### Entscheidungsgründe:

Der Kläger kann von der Beklagten Altersrente beanspruchen sobald die 20-jährige Wartezeit am 11. April 1978 abgelaufen ist.

1.a) Nach § 2 Nr. 1 der Versorgungsordnung erhalten Altersrente die Mitarbeiter, die mindestens 20 Jahre ununterbrochen als Vollbeschäftigte tätig sind und im unmittelbaren Anschluß an die Tätigkeit nach Vollendung des 65. Lebensjahres in den Ruhestand treten. Diese Klausel würde die Ansicht der Beklagten stützen, Arbeitnehmer, die die 20-jährige Betriebszugehörigkeit bis zum 65. Lebensjahr nicht erreichen können, sollten von der Altersversorgung ausgenommen werden.

Der Senat hat in dem zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehenen Urteil vom 7. Juli 1977 - 3 AZR 570/76 - ([demnächst] AP Nr. 2 zu § 1 BetrAVG Wartezeit) Versorgungsregelungen für zulässig angesehen, die den begünstigten Personenkreis durch Wartezeiten abgrenzen. Wer bei Aufnahme seiner Tätigkeit erkennen kann, daß er die Voraussetzungen

- 4 -



- 4 -

für den Versorgungsanspruch nicht erfüllen kann, weiß, daß ihm für seine Betriebstreue keine Gegenleistung versprochen ist; er kann dann auch nicht auf eine Teilleistung vertrauen, wenn das Arbeitsverhältnis endet, nachdem die Fristen für die Unverfallbarkeit von Versorgungsanwartschaften abgelaufen sind. Zur näheren Begründung hierfür wird auf die genannte Entscheidung verwiesen.

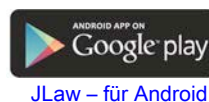
b) Die Versorgungsordnung der Beklagten begrenzt jedoch die Möglichkeit, die Wartezeit zu erfüllen, nicht auf das 65. Lebensjahr. Ihr § 1 Nr. 2 besagt vielmehr, daß Altersrente auch Mitarbeiter erhalten, die - volle Arbeitsfähigkeit vorausgesetzt - nach Vollendung des 65. Lebensjahres noch die an der Wartezeit fehlenden Jahre tätig gewesen sind.

Als der Kläger im Alter von 51 Jahren in die Dienste der Beklagten trat, konnte er sich bei dieser Regelung sagen, er werde die Wartezeit erfüllen können. Zwar konnte er dessen nicht ganz sicher sein; die Fortsetzung der Tätigkeit bis zum 71. Lebensjahr hing von seiner nicht vorhersehbaren körperlichen und geistigen Leistungsfähigkeit ab. Die insoweit gegebene Ungewißheit ist indessen nicht dem Fall gleichzusetzen, daß die Wartezeit erkennbar unmöglich erfüllt werden kann. Sie findet vielmehr ihre Parallele in der Lage des Arbeitnehmers, der nach der Versorgungsregelung den Versorgungsfall in den Diensten des Arbeitgebers erleben muß. Ob das zu verwirklichen ist, läßt sich bei Begründung des Versorgungsversprechens nie ganz sicher vorhersehen. Gleichwohl wird in einem solchen Fall bei dem Arbeitnehmer die Erwartung und das Vertrauen darauf begründet, daß er die Versorgung erwerben werde. Hat er dafür seine Leistung, die Betriebstreue, in bestimmtem Umfang erbracht, dann darf er nicht entschädigungslos bleiben, wenn er die gesamte Betriebszugehörigkeit (Wartezeit) wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht erfüllen konnte. Nicht anders ist die Erwartung des Klägers zu sehen und zu werten, er werde die erforderliche Wartezeit erreichen.

- 5 -



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



Die Beklagte hat in der Revisionsinstanz geltend gemacht, sie rechne auf die Wartezeit nur Dienstzeiten bis zum vollendeten 67. Lebensjahr an. Das ist neues tatsächliches Vorbringen, das in der Revisionsinstanz nicht angebracht werden kann (§ 561 Abs. 1 ZPO). Es ist im übrigen auch nicht geeignet, den Anspruch des Klägers zu Fall zu bringen. Die Beklagte würde mit solcher Handhabung der insoweit unmißverständlichen Versorgungsordnung zuwiderhandeln, die als Betriebsvereinbarung zustandegekommen ist. Das wäre ihr gemäß § 77 Abs. 4 BetrVG verwehrt.

2. Der Kläger hatte danach eine Anwartschaft auf Versorgung; der Anspruch auf Altersversorgung hing allerdings davon ab, daß er die 20-jährige Wartezeit erfüllte. Nach der soeben erörterten Regelung in § 2 Nr. 2 der Versorgungsordnung konnte dies noch bis zum 11. April 1978 geschehen.

Der Kläger ist am 30. Juni 1975 und damit vor Ablauf der Wartezeit ausgeschieden. Damit hat er jedoch seinen Anspruch auf künftige Versorgung nicht eingebüßt.

a) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfüllte der Kläger die Voraussetzungen, von denen nach § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG die Aufrechterhaltung einer Versorgungsanwartschaft abhängt. Als das Arbeitsverhältnis endete, war der Kläger zwar 68 Jahre alt. Für einen Versorgungsanspruch mußte er jedoch auch danach noch die vorgesehene Wartezeit erfüllen, die bis dahin noch nicht abgelaufen war.

b) Die noch fehlende Wartezeit kann der Kläger jedoch gemäß § 1 Abs. 1 Satz 4 BetrAVG außerhalb des Arbeitsverhältnisses bei der Beklagten vollenden. Diese Vorschrift hat der Gesetzgeber geschaffen und schaffen müssen, um zu verhindern, daß die Aufrechterhaltung der Versorgungsanwartschaften an Wartezeiten scheitert, die länger als die Unverfallbarkeitsfristen sind (vgl. die Begründung zum Regierungsentwurf, BT-Drucksache 7/1281, S. 23). Diese gesetzliche Regelung greift in die vertragliche Versorgungsgestaltung ein. Sie läßt zwar die Dauer

der Wartezeit unberührt. Doch braucht diese nach Eintritt der Unverfallbarkeit nicht bei dem Arbeitgeber zurückgelegt zu werden, der sie als Leistungsvoraussetzung vorgesehen hat. Es ist auch nicht erforderlich, daß sich ein anderes Arbeitsverhältnis anschließt (ebenso Höhne in Heubeck-Höhne-Paulsdorff-Rau-Weinert, BetrAVG, § 1 Anm. 243, 248; Kemper, Die Unverfallbarkeit betrieblicher Versorgungsanwartschaften von Arbeitnehmern, S. 104; Schaub-Schusinski-Ströer, Altersvorsorge § 10 I 10, S. 70).

3. Der Kläger muß deshalb nur noch den Ablauf der 20-jährigen Wartezeit am 11. April 1978 erleben. Dann steht ihm eine Altersversorgung zu. Bis dahin hat er eine unverfallbare Anwartschaft. Deren Höhe richtet sich nach § 2 BetrAVG. Für die Berechnung des Teilwerts ist jedoch nicht auf das 65. Lebensjahr abzustellen, sondern auf den Zeitpunkt, zu dem der Versorgungsfall frühestens eintreten konnte. Das ist wiederum der 11. April 1978.

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

Dr. Krems                      E. Kunze



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)