

Aktenzeichen: 3 AZR 456/78

LAG Hamm

Urteil des BAG vom 17. Januar 1980

Für das Nachschlagewerk: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt, § 242 Ruhegehalt-Unverfallbarkeit, §§ 133, 157; BetrVG 1972 § 77; ZPO § 544

Leitsatz:

Unverfallbare Versorgungsanwartschaften können durch Betriebsvereinbarungen nicht ohne Grund gekürzt werden.



3 AZR 456/78

6 Sa 1256/77 Hamm

Verkündet
am 17. Januar 1980

gez. Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

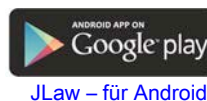
hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 17. Januar 1980 durch den Vizepräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Schaub sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Schwarze und Schoden für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 28. Februar 1978
- 6 Sa 1256/77 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Dortmund vom 11. August 1977
- 3 Ca 1180/77 - abgeändert:
Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 7.062,40 DM zu zahlen.
3. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

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:

Die 1914 geborene Klägerin wurde im Oktober 1949 von der W GmbH (WVG) als Telefonistin eingestellt. Auf Grund einer zum 1. Januar 1975 wirksam gewordenen Kooperation zwischen der WVG und der We

E. B und J. F wurde sie von der Beklagten übernommen. Die Beklagte kündigte ihr mit Schreiben vom 19. Juni 1975 zum 31. Dezember 1975. Auf die von der Klägerin erhobene Kündigungsschutzklage haben die Parteien sich am 2. September 1975 verglichen, daß die Klägerin vom Dienst befreit und ihre Bezüge bis zum 31. Dezember 1975 als Abfindung nach §§ 9, 10 KSchG erhalte. Weiter heißt es in dem Vergleich:

"Sofern die Klägerin einen Antrag auf Gewährung von Altersruhegeld - es kann sich auch um vorgezogenes Altersruhegeld handeln - durch die BfA stellt, gewährt die Beklagte der Klägerin Ruhegeld nach der Ruhegeldordnung der WVG in der derzeit gültigen Fassung mit Wirkung ab 1. Januar 1976, frühestens jedoch ab Monat der Antragstellung. Sollte die Klägerin zwar einen derartigen Antrag bei der BfA stellen, hierbei jedoch eine Gewährung für eine zukünftige Zeit, wie z. B. ab 1. Januar 1977 begehren, kommt die Verpflichtung der Beklagten auf Zahlung von betrieblichem Ruhegeld auch erst dann zu diesem derartigen Zeitpunkt zum Tragen."

Bei der WVG bestand eine Ruhegeldordnung, zuletzt in der Fassung vom 1. November 1972, worin die WVG einen Rechtsanspruch auf Ruhegeldgewährung einräumte. Voraussetzung waren eine Dienstzeit von mindestens zehn Jahren, bestehendes Arbeitsverhältnis im Versorgungsfall und Ausscheiden nach Eintritt des Versorgungsfalles. Der Grundbetrag des Altersruhegeldes betrug 20 v.H. und der Steigerungsbetrag für jedes nach der Wartezeit zurückgelegte Dienstjahr 0,75 v.H. des Monatsdurchschnittsverdienstes der letzten drei Jahre.

Durch Betriebsvereinbarung vom 15. November 1974 wurde die Alters- und Hinterbliebenenversorgung der WVG ab 1. Dezember 1974 neu geregelt. Darin war die Höhe des Ruhegeldes nach 25-jähriger Dienstzeit auf 250,-- DM begrenzt.



- 3 -

Auf Grund eines am 9. Juli 1976 gestellten Antrages zahlt die Beklagte der Klägerin seit dem 1. August 1976 betriebliches Altersruhegeld in Höhe von monatlich 250,-- DM.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, nach dem Vergleich vom 2. September 1975 stehe ihr Ruhegeld nach der Versorgungsordnung von 1972 in Höhe von monatlich 529,60 DM zu. Außerdem habe die Beklagte bereits ab 1. Januar 1976 Ruhegeld zahlen müssen, da die Klägerin ihre Rente bei der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte bereits im November 1975 beantragt habe und Sozialversicherungsrente ab Oktober 1975 erhalte.

Die Klägerin hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an sie für die Zeit vom 1. Januar bis 31. Juli 1976 3.707,20 DM zu zahlen;
2. die Beklagte zu verurteilen, vom 1. August 1976 bis 31. Juli 1977 monatlich über das bisher gezahlte betriebliche Ruhegeld in Höhe von 250,-- DM einen weiteren Betrag von monatlich 279,60 DM zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat geltend gemacht, die Klägerin könne nach dem Vergleich Ruhegeld nur nach der Betriebsvereinbarung vom 15. November 1974 verlangen. Für Ansprüche aus der Versorgungsordnung von 1972 sei die Beklagte nicht passiv legitimiert.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen; das Landesarbeitsgericht hat die Berufung zurückgewiesen. Hiergegen richtet sich die Revision der Klägerin.

Entscheidungsgründe:

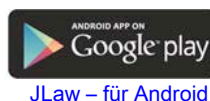
Die Klägerin kann von der Beklagten Ruhegeld nach der Versorgungsordnung vom 1. November 1972 aus folgenden Gründen verlangen:

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

- 4 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

1. Die Klägerin hatte auf Grund der Versorgungsordnung vom 1. November 1972 bei Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung vom 15. November 1974 bereits eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft erworben. Nach der damals geltenden Rechtsprechung behielt ein Arbeitnehmer, der, wie die Klägerin, mehr als 20 Jahre einem Betrieb angehört hat und dem vor dem 65. Lebensjahr vom Arbeitgeber ordentlich gekündigt wurde, die bis zu seinem Ausscheiden erdiente Versorgungsanwartschaft (BAG 24, 177 [181 ff.] = AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu II der Gründe]).

2. Daran konnte die Betriebsvereinbarung vom 15. November 1974 nichts ändern. Unverfallbar gewordene Versorgungsanwartschaften dienen der Abgeltung von Diensten in der Vergangenheit; sie haben einen eigentumsähnlichen Vermögenswert, und der Sinn der Unverfallbarkeit geht gerade dahin, dem Arbeitnehmer diesen Wert zu erhalten. Betriebsvereinbarungen im Sinne von § 77 BetrVG 1972 haben nicht die Aufgabe und nicht die Legitimation, solche Vermögenspositionen ohne besonderen Grund zu entziehen oder zu verkürzen. Sie haben Ordnungsfunktionen, und deshalb können sie z.B. Ruhe Lohnordnungen für die Zukunft im gewissen Rahmen abändern (BAG 22, 252 [258] = AP Nr. 142 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu B der Gründe]). Das Recht, unverfallbar gewordene Werte zu nehmen, haben sie nicht ohne besonderen Grund; das käme einer Enteignung gleich. Hinzu kommt noch folgende Überlegung: Bei einem ausgeschiedenen Arbeitnehmer, der eine unverfallbare Anwartschaft hat, ist diese Anwartschaft der zugreifenden Regelung durch eine Betriebsvereinbarung schon deshalb entzogen, weil Betriebsvereinbarungen nur für betriebsangehörige Arbeitnehmer gelten, nicht für ausgeschiedene Arbeitnehmer. Es gibt keinen einsichtigen Grund, die unverfallbare Anwartschaft des Arbeitnehmers, der dem Betrieb noch angehört, ohne besonderen Grund dem enteignungsgleichen Zugriff einer Betriebsvereinbarung auszusetzen und den im Betrieb verbliebenen Arbeitnehmer damit schlechter zu behandeln als seinen ausgeschiedenen Kollegen. Für beide hat die erdiente unverfallbare Anwartschaft den gleichen Wert und die gleiche Bedeutung, und das verbietet eine unterschiedliche Zugriffsmöglichkeit auf sie durch Betriebsvereinbarungen.



3. Etwas anderes als das eben Gesagte gilt, wenn die Voraussetzungen vorliegen, unter denen in Versorgungszusagen wegen besonderer Gründe, insbesondere wegen wirtschaftlicher Notlage des Unternehmens, eingegriffen werden kann (BAG, Urteil vom 24. November 1977 - 3 AZR 732/76 - AP Nr. 177 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu II und III der Gründe]; die Entscheidung ist zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Die Beklagte hat indessen nicht vorgetragen, daß ein solch dringlicher Fall gegeben gewesen sei.

Sie hat zwar in der Verhandlung vor dem Senat gerügt, das Landesarbeitsgericht habe zu Unrecht nicht aufgeklärt, daß die WVG, um den Konkurs zu vermeiden und die Fusion zu erreichen, im Jahre 1974 die Versorgungsanwartschaften und Ansprüche habe kürzen müssen.

Als Revisionsbeklagte durfte die Beklagte die Verfahrensrüge auch noch in der mündlichen Verhandlung erheben (BAG 17, 236 [238 f.] = AP Nr. 2 zu § 276 BGB Vertragsbruch).

Die Verfahrensrüge ist indessen nicht begründet. Es kann unterstellt werden, daß die WVG sich im Dezember 1974 in wirtschaftlichen Schwierigkeiten befand. Die Mustervereinbarung vom 20. Dezember 1974 erweist indessen, daß die an der Sanierung der WVG beteiligten Unternehmen auf ältere Arbeitnehmer besondere Rücksicht nehmen wollten. Männliche Arbeitnehmer nach Vollendung des 55. Lebensjahres und weibliche Arbeitnehmer nach Vollendung des 50. Lebensjahres sollten ihre Versorgungsanwartschaften inhaltlich unverändert behalten, sofern sie eine 10-jährige Dienstzeit zurückgelegt hatten. Damit steht in tatsächlicher Beziehung fest, daß es Mittel und Wege gab, Versorgungsanwartschaften solcher Arbeitnehmer zu erhalten und nicht aus wirtschaftlichen Gründen zu widerrufen, die, wie die Klägerin, eine Betriebszugehörigkeit von mehr als zwanzig Jahren aufzuweisen hatten.

4. Die Beklagte hat für die Versorgungsansprüche der Klägerin nach der Versorgungsordnung vom 1. November 1972 einzustehen.



Nach dem Wortlaut des Vergleichs vom 2. September 1975 hat die Beklagte die Verpflichtung übernommen, Ruhegeld nach der Ruhegeldordnung der WVG in der derzeit geltenden Fassung zu zahlen. Gültige Ruhegeldordnung bei der WVG war für bereits unverfallbare Versorgungsanwartschaften für die Zeit vor 1975 die Versorgungsordnung vom 1. November 1972 und für die Zeit ab Inkrafttreten am 1. Dezember 1974 die Betriebsvereinbarung vom 15. November 1974. Die Beklagte konnte redlicherweise nicht ohne weiteres annehmen, die Verweisung in dem Vergleich auf die Ruhegeldordnung der WVG in der am 1. Januar 1976 geltenden Fassung mache der Klägerin die darin liegende Verschlechterung ihrer Versorgungsposition und deren Absinken von 529,60 DM auf 250,-- DM monatlich klar. Wenn sie den Vergleich vom 2. September 1975 dahin verstanden wissen wollte, daß sie nur für Ansprüche nach der Betriebsvereinbarung haftete, war sie gehalten, dies eindeutig klarzustellen.

5. Versorgungsansprüche stehen der Klägerin bereits ab 1. Januar 1976 zu. Nach dem Vergleich vom 2. September 1975 sollte sie ihre betriebliche Altersversorgung dann erhalten, wenn sie bei der BfA ihre Rente beantragt. Das hat die Klägerin im November 1975 getan.

gez.: Dr. Stumpf

Dr. Thomas

Schaub

Dr. Schwarze

Schoden



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)