

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

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt - Unverfallbarkeit

Leitsätze:

Ist eine Altersversorgung für den Fall zugesagt, daß der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr im Betrieb des Arbeitgebers erlebt, und scheidet der Arbeitnehmer nach mehr als 19-jähriger Betriebszugehörigkeit aus, so verfällt sein Versorgungsanspruch; eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft hat er nicht erworben. Die derzeitigen Vorarbeiten zur Schaffung eines Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung lassen es nicht zu, in einem solchen Fall die Unverfallbarkeit von Versorgungsanwartschaften bei einer Betriebszugehörigkeit von weniger als zwanzig Jahren im Wege der Rechtsfortbildung zu bejahen (Bestätigung der Entscheidung vom 23. November 1973 - 3 AZR 33/73 - [demnächst] AP Nr. 3 zu § 242 BGB Ruhegehalt - Unverfallbarkeit; auch zur Aufnahme in die Amtliche Sammlung vorgesehen).

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

Aktenzeichen: 3 AZR 475/73

Urteil des BAG vom 20. Juni 1974

LAG Baden-Württembe



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 475/73

2 Sa 124/72 Baden-Württem-
berg

Verkündet
am 20. Juni 1974
gez. Sürig,
Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. Juni 1974 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Wagner und Hartmann für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 25. Juli 1973 - 2 Sa 124/72 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger 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 [\(mobile App\)](#)
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



- 2 -

Tatbestand:

Der im Jahre 1927 geborene Kläger trat am 15. Oktober 1968 als Elektroingenieur in die Dienste der Firma F AG. Zuvor war er seit 8. Oktober 1952 bei der Firma A tätig. Mit seinem Einverständnis wurde der Kläger mit Wirkung vom 1. Januar 1970 zu der Beklagten, einer Beteiligungsgesellschaft der Firma F, versetzt und zu den Bedingungen des schriftlichen Anstellungsvertrages vom 8. Januar 1970 weiterbeschäftigt. Am 31. März 1972 endete das Arbeitsverhältnis aufgrund einer vom Kläger erklärten ordentlichen Kündigung.

Am 3. Dezember 1969 schlossen die Parteien, die Beklagte vertreten durch die Gesellschafterin F AG, eine schriftliche Ruhegeldvereinbarung. Die Beklagte versprach dem Kläger darin Ruhegelder in Form von Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenvergütung. Voraussetzung für die Altersvergütung war nach Nr. 3 der Vereinbarung, daß der Kläger die Wartezeit erfüllte und nach Erreichen der Altersgrenze aus den Diensten der Beklagten schied. Auch für die Invalidenvergütung war Voraussetzung, daß der Kläger als dienstunfähig ausschied. Es war eine Wartezeit von fünf Dienstjahren nach Vollendung des 25. Lebensjahres im Dienste der Beklagten vorgesehen mit der Möglichkeit, auch Dienstjahre anzurechnen, die in den Diensten befreundeter oder nahestehender Unternehmen oder sonst außerhalb des Unternehmens verbracht waren. Die Hinterbliebenenbezüge setzten sich aus einem Grundbetrag und einem Steigerungsbetrag zusammen; der Grundbetrag war nach Erfüllung der Wartezeit auf 7,5 % des Jahreseinkommens festgelegt, die Steigerungsbeträge beliefen sich auf je 1 % vom 6. - 15. Dienstjahr und je 0,5 % vom 16. - 30. Dienstjahr. In Nr. 17 der Vereinbarung war folgendes bestimmt:

- 3 -



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



- 3 -

"Für die Altersversorgung werden die Dienstjahre bei der Firma A angerechnet. Eintrittstag für die Altersversorgung ist somit der 8. Oktober 1952."

Auch in § 14 des Anstellungsvertrags vom 8. Januar 1970 ist als Eintrittstag für die Altersversorgung der 8. Oktober 1952 festgelegt worden.

Der Kläger hat geltend gemacht, seine Versorgungsanwartschaft sei durch sein Ausscheiden nicht verfallen. Er habe gekündigt, weil die Beklagte ihm dies im Dezember 1971 mit dem Hinweis nahegelegt habe, sie selbst habe Gründe, eine ordentliche Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen auszusprechen. Der Kläger hat sich auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Unverfallbarkeit von Versorgungszusagen berufen und geltend gemacht, seine Anwartschaft aus dem Ruhegeldversprechen der Beklagten müsse ihm erhalten bleiben. Da die Ruhegeldregelung die bei der Firma A - seit 1952 verbrachte Beschäftigungszeit anrechne, habe er bei der Beklagten eine Betriebszugehörigkeit von 19 1/2 Jahren aufzuweisen. Der Kläger hat zuletzt beantragt festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, ihm Leistungen aus der Ruhegeldzusage vom 3. Dezember 1969 unter Anrechnung der bis zum 31. März 1972 bestehenden Dienstzeit zu gewähren.

Die Beklagte hat zu ihrem Antrag auf Abweisung der Klage geltend gemacht, die Ruhegeldvereinbarung zwischen den Parteien sei individuell ausgehandelt worden, wobei der Kläger in der Lage gewesen sei, seine Rechte zu wahren. Deshalb sei die Vertragsparität nicht gestört gewesen, und es liege kein Anlaß vor, die Ruhegeldregelung im Wege der Billigkeitskontrolle zu korrigieren. Darüber hinaus habe der Kläger aber auch nicht die von der Rechtsprechung bisher vorausgesetzte 20-jährige Betriebszugehörigkeit aufzuweisen. Als Zeiten der Betriebszugehörigkeit könnten nur die bei der Beklagten und der Firma F AG verbrachten Zeiten

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

- 4 -

berücksichtigt werden, nicht aber die im Dienste der Firma A verbrachten Jahre; deren Anrechnung sei nur deshalb zugiebilligt worden, um die angestrebte Höhe der Versorgung rechnerisch zu belegen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers ist erfolglos geblieben. Mit der Revision verfolgt er sein Feststellungsbegehren weiter.

Entscheidungsgründe:

1. Aus der Ruhegeldvereinbarung vom 3. Dezember 1969 kann der Kläger keinen Anspruch auf ein anteiliges Ruhegeld herleiten. Denn Ruhegeld hatte die Beklagte nur unter der Bedingung versprochen, daß der Kläger bei Eintritt des Versorgungsfalles noch in ihren Diensten stand.
2. Die Versorgungsanwartschaft des Klägers ist auch nicht nach den vom Senat im Wege der Rechtsfortbildung aufgestellten Voraussetzungen unverfallbar gewesen, als er bei der Beklagten ausschied (vgl. das zur Aufnahme in die Amtliche Sammlung des Gerichts bestimmte Urteil des Senats vom 10. März 1972 - AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt). In diesem Urteil hat der Senat entschieden, daß einem Arbeitnehmer, der mehr als 20 Jahre einem Betrieb angehört hat und dem vor dem 65. Lebensjahr vom Arbeitgeber ordentlich gekündigt wird, die bis zu seinem Ausscheiden erdiente Versorgungsanwartschaft erhalten bleibt. Selbst wenn man zugunsten des Klägers unterstellt, die bei der Firma A verbrachte Dienstzeit müsse auch als Zeit der Betriebszugehörigkeit bei der Beklagten anerkannt werden, und wenn man weiter annimmt, einer vom Arbeitgeber ausgesprochenen Kündigung stehe eine zwar vom Arbeitnehmer erklärte, aber vom Arbeitgeber veranlaßte Kündigung gleich, und wenn man dies hier nach den Umständen für gegeben hält, verhilft es dem Kläger nicht zum Erfolg:

- 5 -



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



- 5 -

Er hat dann nicht die nach der Entscheidung des Senats für die Aufrechterhaltung der Anwartschaft erforderliche Betriebszugehörigkeit von 20 Jahren erreicht, sondern nur knapp 19 1/2 Jahre.

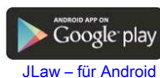
3. Die Klageforderung wäre nur dann gerechtfertigt, wenn der Senat im Wege weiterer richterlicher Rechtsfortbildung eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft bei einer Betriebszugehörigkeit von weniger als 20 und mindestens 19 Jahren annehmen würde. Hieran sieht sich der Senat jedoch deswegen gehindert, weil eine gesetzliche Regelung in Vorbereitung ist, die neben anderen Fragen auch die Voraussetzungen enthält, unter denen eine Versorgungsanwartschaft bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalls nicht mehr verfallen soll (vgl. Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung - BT-Drucksache VII/1281 vom 26. November 1973). In dem Urteil vom 23. November 1973 - 3 AZR 33/73 - [demnächst] AP Nr. 3 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Unverfallbarkeit [zu II 3 der Gründe] (auch zur Aufnahme in die Amtliche Sammlung bestimmt) hat der Senat mit eingehender Begründung ausgeführt, daß dann, wenn ein gesetzgeberisches Vorhaben greifbare Formen angenommen hat, die Gerichte der beabsichtigten gesetzlichen Maßnahme in aller Regel nicht durch richterliche Rechtsfortbildung vorgreifen dürfen, sondern wegen der verfassungsrechtlichen Funktionsteilung zur Zurückhaltung verpflichtet sind. Deshalb dürfe insbesondere in der Frage, nach welcher Dauer der Betriebszugehörigkeit die Anwartschaft nicht mehr verfalle, die in den gesetzgebenden Körperschaften sowie den Parteien und Verbänden mit einer Bandbreite von 5 bis 20 Jahren erörtert werde, der Entscheidung des Gesetzgebers nicht vorgegriffen werden.

4. Der Senat hält an der vorgenannten Auffassung fest. Die vom Kläger vorgebrachten Erwägungen rechtfertigen es nicht, ungeachtet der bevorstehenden gesetzlichen Regelung

- 6 -



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



- 6 -

zur Frage der erforderlichen Betriebszugehörigkeit neue Grundsätze im Wege richterlicher Rechtsfortbildung zu entwickeln.

a) Bei der Entscheidung vom 23. November 1973 lag der Gesetzentwurf der Bundesregierung dem Bundesrat vor; seither ist die parlamentarische Behandlung weiter fortgeschritten. Der Bundestag hat den Entwurf am 6. Dezember 1973 in erster Lesung behandelt und ihn an die zuständigen Ausschüsse überwiesen. Am 13. März 1974 hat der Bundestagsausschuß für Arbeit und Sozialordnung unter Beteiligung des Finanzausschusses und des Innenausschusses eine öffentliche Anhörung der interessierten Verbände durchgeführt und zu ergänzenden schriftlichen Stellungnahmen eine Frist bis zum 23. April 1974 gesetzt (vgl. Rau, BetrAV 1974, 112).

Das Gesetzgebungsverfahren ist somit nicht etwa zum Stillstand gekommen, und es braucht nicht befürchtet zu werden, daß es versandet.

b) Die Revision macht geltend, die im gesetzgeberischen Raum erörterten Vorstellungen über die notwendige Dauer der Betriebszugehörigkeit bewegten sich nur zwischen 10 und 15 Jahren. Die Betriebszugehörigkeit des Klägers von 19 1/2 Jahren gehe nicht über die vorgesehene gesetzliche Regelung hinaus, so daß deshalb der Plan des Gesetzgebers nicht gestört werde, wenn im Wege richterlicher Rechtsfortbildung ein dahingehender Rechtssatz aufgestellt werde.

Diese Erwägung kann dem Kläger nicht zum Erfolg verhelfen. Abgesehen davon, daß Vertreter der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände bei der Anhörung am 13. März 1974 angeregt haben, die steuerliche Lösung der Unverfallbarkeit doch noch ins Auge zu fassen, hat sich aber auch bisher keine abschließende Meinung in der Richtung gebildet, daß keinesfalls mehr als 15 Jahre als Dauer der Betriebszugehörigkeit zu verlangen seien. So haben die Vertreter der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände erklärt, die Wartezeit von 15 Jahren sei als Mindestvoraussetzung zu

- 7 -



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



- 7 -

verlangen, dabei jedoch noch weitergehende Einschränkungen für notwendig gehalten, indem etwa unter gewissen Voraussetzungen Sperrfristen als Anlaufzeit einzuschalten seien, oder die Fristen für die Betriebszugehörigkeit erst ab einem bestimmten Lebensalter laufen (vgl. Stenographisches Protokoll der 32. Sitzung des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung vom 13. März 1974, S. 32/16 und 32/17). Deshalb ist nach wie vor offen, welche Dauer der Betriebszugehörigkeit das Gesetz verlangen wird. Die Rechtsprechung darf in dieser Lage nicht dadurch, daß sie die Unverfallbarkeit schon mit 15 Jahren Betriebszugehörigkeit annimmt, den Beurteilungs- und Regelungsspielraum des Gesetzgebers einengen.

c) Der Kläger meint, weil der Gesetzentwurf in seinen §§ 17, 22 kein rückwirkendes Inkrafttreten vorsieht, greife die Rechtsprechung der gesetzlichen Regelung nicht vor, wenn sie für die Unverfallbarkeit eine geringere Betriebszugehörigkeit genügen lasse.

Gerade dieser Umstand steht jedoch einer weiteren richterlichen Rechtsfortbildung entgegen: Da die gesetzliche Regelung der Unverfallbarkeit nicht rückwirkend in Kraft treten wird, besteht die Gefahr, daß ein Widerspruch zwischen einer weiter zu entwickelnden Rechtsprechung und dem künftigen Gesetz entsteht. Hierauf hat der Senat bereits in der Entscheidung vom 23. November 1973 [zu II 3 c der Gründe] hingewiesen und daran hält er fest.

5. Das Klagebegehren ist demnach unbegründet, so daß die Revision des Klägers zurückgewiesen werden mußte.

gez. Dr. Stumpf

Dr. Thomas

Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Dieterich ist durch Urlaub an der Unterschrift verhindert
Dr. Stumpf

Dr. Wagner

Hartmann



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

