

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

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt-Unverfallbarkeit;
Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen
Altersversorgung (BetrAVG) vom 19. Dezember
1974 §§ 1, 26

Leitzsätze:

Das BetrAVG regelt nicht die Unverfallbarkeit von Versorgungsanwartschaften aus Arbeitsverhältnissen, die vor dem 22. Dezember 1974 geendet haben. Insoweit bleibt es bei den Grundsätzen, die das Bundesarbeitsgericht entwickelt hat.

Aktenzeichen: 3 AZR 518/75

Urteil des BAG vom 20. Mai 1976 LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 518/75
11 Sa 494/75 Düsseldorf

Verkündet
am 20. Mai 1976

gez. Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

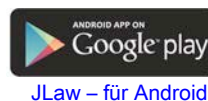
hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. Mai 1976 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Donnig und Waydelin für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 8. Juli 1975 - 11 Sa 494/75 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 10. März 1975 - 3 Ca 1057/74 - abgeändert:

- 2 -



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



- 2 -

Es wird festgestellt, daß die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger nach Vollendung des 65. Lebensjahres aus der ihm zugesicherten betrieblichen Altersversorgung den Teilwert zu gewähren, den diese bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Parteien am 30. Juni 1974 erreicht hatte.

3. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

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

Tatbestand:

Der Kläger war bei der Beklagten vom 1. April 1953 bis zum 30. Juni 1974 als technischer Angestellter beschäftigt. Er hat das Arbeitsverhältnis selbst fristgerecht gekündigt, weil er keine Aufstiegchancen im Betrieb der Beklagten sah. Die Parteien streiten darum, ob die Vertragsbeendigung eine Versorgungsanwartschaft des Klägers berührt hat.

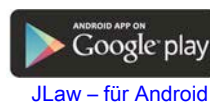
Im Juli 1956 versprach die Beklagte dem Kläger ein Ruhegeld nach Maßgabe ihrer Versorgungsrichtlinien vom selben Monat. Es sollte eine Grundrente von monatlich 20,-- DM gezahlt werden, die für jedes weitere Beschäftigungsjahr um 1,-- DM angehoben werden sollte. Die Zusage stand unter folgender Bedingung:

"Voraussetzung für Zahlung einer Rente ist eine mindestens 10-jährige ununterbrochene Betriebszugehörigkeit nach Vollendung des 21. Lebensjahres. Ferner ist Voraussetzung, daß der Betreffende zu dem Zeitpunkt des Eintritts des Rentenfalles noch in den Diensten der L AG steht."

- 3 -



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



- 3 -

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, daß die Verfallklausel der Versorgungsrichtlinien unwirksam sei, soweit sie einen Verlust der Versorgungsanwartschaft noch nach mehr als 20-jähriger Betriebszugehörigkeit vorsieht. Er hat sich auf die Rechtsprechung des erkennenden Senats zur Unverfallbarkeit von Versorgungsanwartschaften berufen und beantragt,

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger nach Vollendung seines 65. Lebensjahres die ihm zugesicherte betriebliche Altersversorgung zu gewähren.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und sich auf die Regelung der Versorgungsrichtlinien berufen. Die Rechtsprechung des erkennenden Senats zur Unverfallbarkeit von Versorgungsanwartschaften könne jedenfalls dann nicht eingreifen, wenn ein Arbeitnehmer selbst aus freien Stücken gekündigt habe. Die günstigere Regelung des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 dürfe nicht im Vorgriff auf solche Arbeitsverhältnisse angewandt werden, die schon vor Inkrafttreten des Gesetzes geendet haben.

Der Kläger ist in beiden Vorinstanzen unterlegen. Mit der Revision verfolgt er sein Feststellungsbegehren weiter, während die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Versorgungsanwartschaft des Klägers ist durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht berührt worden. Sie ist vielmehr mit dem Teilwert erhalten geblieben, den sie am 30. Juni 1974, dem letzten Tag des Arbeitsverhältnisses, erreicht hatte.

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

1. Die Versorgungszusage vom Juli 1956 enthielt allerdings eine auflösende Bedingung für den Fall, daß der Kläger vor Eintritt des Versorgungsfalles aus den Diensten der Beklagten ausscheiden sollte. Diese Bedingung ist jedoch unwirksam, soweit sie einen Verlust der Versorgungsanwartschaft nach mehr als 20-jähriger Betriebszugehörigkeit vorsieht. Das hat der erkennende Senat mehrfach entschieden und eingehend begründet (grundlegend: Urteil vom 10. März 1972, BAG 24, 177 = AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt). Dabei spielt es keine Rolle, von wem das Arbeitsverhältnis beendet wurde. Auch wenn der Arbeitnehmer selbst gekündigt hat, bleibt seine Versorgungsanwartschaft nach mehr als 20-jähriger Betriebszugehörigkeit erhalten (Urteil vom 20. Februar 1975 - 3 AZR 514/73 - [demnächst] AP Nr. 8 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Unverfallbarkeit; auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

Im vorliegenden Rechtsstreit bestand das Arbeitsverhältnis zur Zeit der Vertragsbeendigung am 30. Juni 1974 länger als 21 Jahre. Der Kläger hat auch ein Recht auf die Feststellung, daß seine Versorgungsanwartschaft nicht erloschen ist. Sein Antrag war lediglich dahin zu präzisieren, daß bei der Berechnung der Anwartschaft von dem Teilwert auszugehen ist, der am 30. Juni 1974 erreicht war. Insoweit bestand zwischen den Parteien kein Streit.

2. Das Landesarbeitsgericht will der Rechtsprechung des Senats nicht folgen. Nach seiner Ansicht wird dieser Rechtsprechung durch das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 (BGBI. I, 3610 [BetrAVG]) die Grundlage entzogen. § 1 BetrAVG enthalte die Rechtsnorm, "daß Ruhegeldanwartschaften nur in solchen Fällen aufrechterhalten bleiben, in denen das Arbeitsverhältnis mindestens bis zum 22. Dezember 1974 bestanden hat". Nach § 26

- 5 -



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



- 5 -

BetrAVG bestehe ein "Rückwirkungsverbot", das der erkennende Senat verkannt habe. Nach dem BetrAVG sei bei allen Arbeitsverhältnissen, die vor dem 22. Dezember 1974 geendet haben, ein Erlöschen der Versorgungsanwartschaft anzunehmen, gleichgültig wie lange das Arbeitsverhältnis bestand und wer es beendet hat.

3. Die Ansicht des Landesarbeitsgerichts ist nicht richtig.

a) Weder § 1 BetrAVG noch § 26 BetrAVG enthalten irgendeine Aussage darüber, wie der Verfall von Versorgungsanwartschaften in der Zeit vor Inkrafttreten des Gesetzes zu beurteilen war. § 1 BetrAVG bestimmt lediglich, wie die Verfallbarkeit nach Inkrafttreten des Gesetzes beurteilt werden soll. § 26 BetrAVG stellt darüber hinaus klar, daß es für das Eingreifen des Gesetzes auf das Ende des Arbeitsverhältnisses ankommt. Arbeitsverhältnisse, die erst nach Verkündung des Gesetzes beendet wurden, sind schon nach neuem Recht zu beurteilen, während die bisherige Rechtslage maßgebend bleibt, soweit Arbeitsverhältnisse bei Inkrafttreten des Gesetzes bereits beendet waren. Von einem "Verbot" ist nirgends die Rede.

Richtig ist, daß sich das BetrAVG keine Rückwirkung beigemessen hat. Gerade das widerspricht der Annahme des Landesarbeitsgerichts. Nur bei einem rückwirkenden Gesetz wäre zu prüfen, ob und in welchem Umfang es sich für bereits beendete Arbeitsverhältnisse auswirken und die Unverfallbarkeitsrechtsprechung des Senats ausschließen könnte.

b) Auch der Zweck und die Vorgeschichte des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung widerlegen die Ansicht des Landesarbeitsgerichts. Der Gesetzgeber wollte an die Rechtsprechung des erkennenden Senats anknüpfen und diese weiterentwickeln (Urteil vom 11. März 1976 - 3 AZR 334/75 - [demnächst])

- 6 -



- 6 -

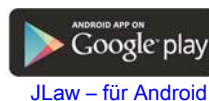
AP Nr. 11 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Unverfallbarkeit). Er wollte, wie die Gesetzesüberschrift sagt, die betriebliche Altersversorgung für die Zukunft "verbessern", und deshalb lag ihm völlig fern, bei bereits beendeten Arbeitsverhältnissen den Arbeitnehmern Versorgungsanwartschaften zu entziehen, die ihnen nach der Rechtsprechung des Senats erhalten geblieben wären. Es ist auch nicht ersichtlich, welchen Sinn eine solche Gesetzgebung hätte haben können.

c) Möglicherweise dachte das Landesarbeitsgericht weniger an eine Rückwirkung des BetrAVG als vielmehr an den Grundsatz, daß die Rechtsprechung einem laufenden Gesetzgebungsverfahren in aller Regel nicht vorgehen darf, sondern den Vorrang des Gesetzgebers auch schon vor Inkrafttreten eines geplanten Gesetzes respektieren muß. Zu diesem Grundsatz hat der erkennende Senat sich wiederholt bekannt, er hat sich jedoch dadurch nicht gehindert gesehen, ergänzend zu dem Grundsatzurteil vom 10. März 1972 (BAG 24, 177 = AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt) auch in solchen Fällen eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft anzunehmen, in denen das Arbeitsverhältnis nach mehr als 20-jähriger Betriebszugehörigkeit durch den Arbeitnehmer selbst beendet wurde. Der Senat hat eingehend begründet, warum eine Weiterführung der Unverfallbarkeitsrechtsprechung zulässig und geboten war (Urteil vom 20. Februar 1975 - 3 AZR 514/73 - [demnächst] AP Nr. 8 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Unverfallbarkeit [zu III der Gründe]; auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

gez.: Dr. Stumpf Dr. Thomas Dr. Dieterich
Ehrenamtlicher Richter Donnig
Waydelin ist infolge
Urlaubs ortsabwesend und
dadurch für längere Zeit
an der Unterschrift ver-
hindert. Dr. Stumpf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)