

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

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt-Unverfallbarkeit, § 315 Billigkeitskontrolle; Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 (BGBI. I, 3610) § 1 Abs. 1 und Abs. 4, §§ 26, 32 Satz 1; Inter-temporales Richterrecht

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 3 AZR 522/74
Urteil des BAG vom 13. März 1975

LAG Hamburg



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



3 AZR 522/74

2 Sa 53/74 Hamburg

Verkündet am
13. März 1975

gez. Sürig,
Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. März 1975 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Dennig und Pape für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 12. August 1974 - 2 Sa 53/74 - wird zurückgewiesen.

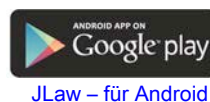
2. Die Klägerin trägt die Kosten der Revision.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Die im Jahre 1914 geborene Klägerin war vom 1. Januar 1955 bis zum 31. August 1970 bei der "A mbH" (A) beschäftigt. Sie hat ihr Arbeitsverhältnis selbst gekündigt, weil sie eine zum 1. Oktober 1970 im Wege einer Änderungskündigung beabsichtigte Änderung ihrer Tätigkeit und ihrer Bezüge nicht hinnehmen wollte.

Die Betriebsangehörigen der A erhalten durch den beklagten Verein als Unterstützungskasse eine betriebliche Altersversorgung. In der zur Zeit des Ausscheidens der Klägerin maßgeblichen Satzung vom 17. Dezember 1958 ist in §§ 13 und 14 über die begünstigten Personen und die Art der Leistungen folgendes bestimmt:

" § 13

Begünstigte Personen

Leistungen aus der Vereinskasse können nur gewährt werden an:

1. Mitglieder des Vereins,
2. im festen Arbeitsverhältnis stehende Betriebsangehörige der Firmen A GmbH und A ,
3. deren Witwen und Waisen.

§ 14

Art der Leistungen

Den in § 13 unter Ziffer 1 und 2 Bezeichneten kann ein Ruhegeld, den unter Ziffer 3 aufgeführten Personen Hinterbliebenenfürsorge in Form von Witwen- und Waisengeld gewährt werden. Ein Rechtsanspruch auf Gewährung von Ruhegeld und Hinterbliebenenfürsorge besteht nicht. Entschädigungsansprüche können von Betriebsangehörigen bei vorzeitigem Ausscheiden aus der Firma nicht gestellt werden. "

Mit einem Schreiben vom 30. Dezember 1971 hat die Klägerin von dem Beklagten eine Erklärung darüber verlangt, daß ihre Versorgungsansprüche nicht verfallen sind. Das hat der

- 3 -



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



- 3 -

Beklagte verweigert. Darauf hat die Klägerin Klage erhoben, mit der sie beantragt hat festzustellen, daß ihr ab Eintritt der Erwerbsunfähigkeit oder bei Erhalt einer Sozialversicherungsrente ab dem 60. Lebensjahr oder vom 65. Lebensjahr ab ein Ruhegeld in Höhe von 400,-- DM zusteht. Zur Begründung ihres Anspruchs hat die Klägerin sich auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 10. März 1972 berufen und zusätzlich folgendes geltend gemacht: Zwar sei sie nur fünfzehn Jahre und acht Monate bei der A beschäftigt gewesen, doch habe dies den wesentlichen Teil der Zeit dargestellt, in der sie erwerbstätig sein konnte. Wegen der Erziehung ihrer drei Kinder habe sie erst im Alter von 41 Jahren in das Erwerbsleben eintreten können; bei ihrem Ausscheiden bei der A mit 56 Jahren habe sie bis zur Altersgrenze eine neue betriebliche Altersversorgung nicht mehr verdienen können.

Der Beklagte hat demgegenüber die Auffassung vertreten, der Versorgungsanspruch der Klägerin sei verfallen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung des Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage dagegen abgewiesen. Mit ihrer Revision erstrebt die Klägerin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

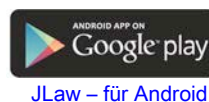
Entscheidungsgründe:

- I. 1. Nach der Satzung des beklagten Vereins mußte die Klägerin den Versorgungsfall in den Diensten der A erleben, um Leistungen beanspruchen zu können. Da sie vor Eintritt des Versorgungsfalles ausgeschieden ist, hat die Klägerin diese Bedingung nicht erfüllt.
2. Das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 (BGBI. I, 3610) verhilft der Klage ebenfalls nicht zum Erfolg. Nach seinem § 1 Abs. 1 Satz 1 behalten Arbeitnehmer ihre Versorgungsanwartschaft, wenn das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles endet, sofern in diesem Zeitpunkt der Arbeitnehmer mindestens das 35. Lebensjahr vollendet hat und entweder die Versorgungszusage für ihn mindestens zehn Jahre bestanden hat oder der

- 4 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 4 -

Beginn der Betriebszugehörigkeit mindestens zwölf Jahre zurückliegt und die Versorgungszusage mindestens drei Jahre bestanden hat; unter den vorgenannten Voraussetzungen bleibt auch die Anwartschaft auf die Leistungen einer Unterstützungskasse nach § 1 Abs. 4 erhalten. Das Gesetz ist jedoch erst am 22. Dezember 1974 in Kraft getreten (§ 32 Satz 1); es hat zusätzlich durch § 26 klargestellt, daß der die Anwartschaft regelnde § 1 nicht gilt, wenn das Arbeitsverhältnis vor dem Inkrafttreten des Gesetzes beendet worden ist. Damit hat der Gesetzgeber eindeutig eine Rückwirkung ausgeschlossen.

II. Die Klägerin will erreichen, daß die Grundsätze, die der Senat in seiner Entscheidung vom 10. März 1972 (AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt [auch zur Aufnahme in Band 24 der Amtlichen Sammlung vorgesehen]) zur Unverfallbarkeit aufgestellt hat, dahin weiter entwickelt werden, daß auch bei einer Betriebszugehörigkeit von weniger als zwanzig Jahren die Versorgungsanwartschaft nicht verfällt. Damit kann sie jedoch keinen Erfolg haben.

Eine weitere Rechtsfortbildung dahin, daß auch eine Betriebszugehörigkeit von weniger als zwanzig Jahren ausreiche, die Versorgungsanwartschaft aufrechtzuerhalten, war dem Senat in der Zeit vor dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung verwehrt, weil der Gesetzgeber seit 1973 eine gesetzliche Lösung der Unverfallbarkeit vorbereitete. Diesem gesetzgeberischen Vorhaben durften die Gerichte wegen der verfassungsrechtlichen Funktionsteilung nicht durch eine richterliche Rechtsfortbildung vorgreifen. Das gilt insbesondere für die während des Gesetzgebungsverfahrens besonders umstrittene Frage, von welcher Dauer der Betriebszugehörigkeit ab die Unverfallbarkeit eintreten sollte. Ebenso durften nicht die Pläne des Gesetzgebers durchkreuzt werden, die im Gesetz enthaltene Regelung über die Unverfallbarkeit erst für Fälle ab Inkrafttreten des Gesetzes vorzusehen.

In seinen Entscheidungen 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

- 5 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

Amtliche Sammlung bestimmt] und vom 20. Juni 1974 - 3 AZR 475/73 - [demnächst] AP Nr. 4 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Unverfallbarkeit [zu 3 und 4 der Gründe] - hat der Senat im einzelnen dargelegt, aus welchen Erwägungen er sich an einer weiteren Rechtsfortbildung gehindert sieht. Im vorliegenden Verfahren haben sich keine Gesichtspunkte ergeben, die es rechtfertigen könnten, von der früheren Ansicht abzuweichen. Um Wiederholungen zu vermeiden, wird daher auf die vorgenannten, den Parteien bekannten Entscheidungen verwiesen.

Nach dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung kommt eine richterliche Rechtsfortbildung für die Zeit davor erst recht nicht in Betracht. Zwar hatte die Klägerin bei ihrem Ausscheiden die Dauer der Betriebszugehörigkeit erreicht, bei der nach dem Gesetz die Unverfallbarkeit eintritt. Das Gesetz hat jedoch seine Anwendung ausdrücklich auf Fälle beschränkt, in denen das Arbeitsverhältnis nach dem Inkrafttreten des Gesetzes beendet wird. Der Gesetzgeber wäre verfassungsrechtlich gehindert gewesen, die Unverfallbarkeit rückwirkend zu regeln. Einer richterlichen Rechtsfortbildung sind ähnliche Grenzen für eine Rückwirkung gesetzt (vgl. dazu die Entscheidungen des Senats vom 24. Oktober 1974 - 3 AZR 590/73 - [demnächst] AP Nr. 6 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Unverfallbarkeit [auch für die Amtliche Sammlung des Gerichts vorgesehen] und - 3 AZR 28/74 - [demnächst] AP Nr. 7 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Unverfallbarkeit). Sie würde sich außerdem gegen den gesetzgeberischen Willen richten, daß das Gesetz nur für künftige Fälle gelten soll.

III. 1. Die Klägerin meint, der Verfall ihrer Versorgungsanwartschaft sei auch nach Billigkeitsgrundsätzen zu beurteilen. Dies müsse nach den gegebenen Umständen dazu führen, daß die Anwartschaft nicht erloschen sei: Die mit der Änderungskündigung beabsichtigte Umsetzung von der Tätigkeit einer Chefsekretärin zur Telefonistin wie auch die damit verbundene gehaltliche Schlechterstellung sei für sie unzumutbar gewesen. Sie habe sich dagegen nicht gewehrt, sondern eine andere Arbeitsstelle gesucht, weil sie bei einer gerichtlich erzwungenen Weiterbeschäftigung keine gedeihliche Zusammenarbeit erwartet habe. Eine mit dem Verlust des Arbeitsplatzes einher-



- 6 -

- 6 -

gehende Einbuße der Versorgungsanwartschaft treffe sie wegen ihres Lebensalters beim Ausscheiden besonders hart.

2. Der Senat hat bei Versorgungswerken, die der Arbeitgeber aufgestellt hat, wegen der gestörten Vertragsparität stets in Anspruch genommen, das Vertragswerk darauf zu prüfen, ob es der Billigkeit entspricht. Soweit es um die Unverfallbarkeit geht, kann eine solche Billigkeitskontrolle nach der Entscheidung vom 10. März 1972 und dem diese Frage regelnden Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung jedoch nicht dahin erfolgen, Verfallklauseln generell zu mißbilligen, wenn sie sich im Rahmen dessen halten, was zunächst durch die Entscheidung vom 10. März 1972 und nunmehr durch das Gesetz gefordert wird.

Davon unabhängig ist die Frage, ob hier im Einzelfall , nach Anlaß und Umständen für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses der damit einhergehende Verlust der Versorgungsanwartschaft unbillig war. Das konnte aber nur bei einem Angriff gegen die von der Arbeitgeberin ausgesprochene Änderungskündigung erörtert und abgewogen werden. Die Einstellung der Klägerin, sie habe sich gescheut, es auf eine gerichtlich durchgesetzte Weiterbeschäftigung ankommen zu lassen, ist zwar zu verstehen. Die Klägerin muß sich jedoch enthalten lassen, daß sie, wenn sie sich - gerade auch wegen des Verlustes der Versorgungsanwartschaft - ungerecht behandelt fühlte, wie jeder andere Arbeitnehmer Schutz und Hilfe der Gerichte in Anspruch nehmen mußte. Wenn sie die Kündigung mit Erfolg bekämpfen und geltend machen konnte, die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses sei ihr unzumutbar, dann war es - wenn auch vielleicht nur teilweise - möglich, den Verlust der Versorgungsanwartschaft durch die Höhe der Abfindung auszugleichen. Wurde das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst, dann blieb auch die Versorgungszusage aufrechterhalten. Nachdem die Klägerin die Kündigung hingenommen hat, gilt sie als von Anfang an rechtswirksam (§ 7 Halbsatz 1 KSchG). Die Klägerin kann jetzt nicht mehr im Rahmen eines Streits über ihre Versorgungsanwartschaft klären lassen, ob die seiner-

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

zeitige Kündigung auf Gründen und Umständen beruhte, die den Verlust der Versorgungsanwartschaft als unbillig erscheinen läßt.

IV. Nach alledem kann die Klage keinen Erfolg haben. Die Revision gegen das angefochtene Urteil war daher zurückzuweisen.

gez. Dr. Stumpf

Dr. Thomas

Dr. Dieterich

Pape

Donnig



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)