

## Zu den Senatsakten

Für das Nachschlagewerk! Ja

Für die Fachpresse! Ja

Für die Amtliche Sammlung! Ja

-----

Gesetz: BetrAVG § 1 Wartezeit, § 17 Abs. 3 Satz 3;  
BGB § 242 Ruhegehalt-Unverfallbarkeit;  
EStG § 6 a Abs. 1

### Leitsätze:

Eine Versorgungsregelung, wonach alle Betriebsangehörigen nach zweijähriger Mindestdienstzeit eine Versorgungszusage erhalten und nach einer weiteren Wartezeit im Versorgungsfall bestimmte Alters- bzw. Invalidenrenten beanspruchen können, begründet von Anfang an Versorgungsanwartschaften, die gemäß § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG spätestens nach zehn Jahren unverfallbar werden. Die förmliche Zusage nach Ablauf der Mindestdienstzeit ist für den Zeitpunkt der Unverfallbarkeit ohne Bedeutung.

Aktenzeichen: 3 AZR 572/76

Urteil des BAG vom 7. Juli 1977 LAG Saarland



3 AZR 572/76

BEGLAUBIGTE ABSCHRIFT

2 Sa 7/76 Saarland

Verkündet am  
7. Juli 1977

gez. Sürig,  
Amtsinspektor  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

## Im Namen des Volkes!

### Urteil

Vermerk:  
Entscheidungsgründe be-  
richtet durch Beschluss  
vom 9. März 1981  
In Sachen Kassel, den 11. März 1981  
gez. Richter  
Oberamtsrat

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:

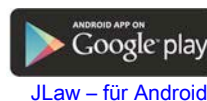
- 1) Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Saarland vom 2. Juni 1976 - 2 Sa 7/76 - aufgehoben.
- 2) Die Berufung des Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Saarlouis vom 20. November 1975 - Ca 284/75 - wird zurückgewiesen.
- 3) Der Beklagte trägt die Kosten der Berufung und 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

### Tatbestand:

Der am 18. April 1921 geborene Kläger war bei der Firma Turnwald GmbH in Lockweiler vom 20. April 1965 bis zum 30. Juni 1975 beschäftigt, und zwar zuletzt als Betriebstechniker mit einem monatlichen Durchschnittsverdienst von 1.500,-- DM brutto.

Seit 1960 bestand bei der Turnwald GmbH eine betriebliche Altersversorgung, die sich nach einer Versorgungsordnung vom 31. Dezember 1960 und dazu ergangenen Nachträgen richtete. Die maßgebenden Vorschriften lauteten wie folgt:

#### "I. Aufnahme in die Versorgung

In die Versorgung werden alle Betriebsangehörigen aufgenommen, die am 31. 12. 1960 der Firma angehören, die Mindestdienstzeit abgeleistet und das Mindestalter erreicht haben. Bei allen übrigen Betriebsangehörigen erfolgt die Aufnahme an dem 31. 12., zu dem die Mindestdienstzeit und das Mindestalter erstmals vollendet sind.

Von der Versorgung werden nicht erfaßt alle Betriebsangehörigen, die bei Eintritt in die Firma das Höchstalter überschritten haben.

Als Mindestzeit gelten 2 volle, ohne Unterbrechung abgeleistete Dienstjahre. Das Mindestalter beträgt für männliche Betriebsangehörige 25, für weibliche 30 Jahre, das Höchstalter für männliche Betriebsangehörige 60, für weibliche 55 Jahre.

#### II. Versorgungsleistungen:

An Versorgungsleistungen werden gewährt

- a) Altersrenten
- b) Invalidenrenten
- c) Hinterbliebenenrenten,

#### III. Wartezeit

Versorgungsleistungen nach Abschnitt II a, b, c werden nur gewährt, wenn der Betriebsangehörige bei Eintritt des Versorgungsfalles 5 volle, ohne Unterbrechung abgeleistete Dienstjahre aufzuweisen hat.



### IX. Verlust der Versorgungsansprüche

Bei vorzeitiger Beendigung des Dienstverhältnisses aus anderen Gründen als durch Tod oder Erwerbsunfähigkeit löschen alle Versorgungsansprüche.

.....

Kündigt jedoch die Firma das Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund, nachdem der Versorgungsberechtigte eine anrechenbare Dienstzeit von 15 Jahren abgeleistet und das 50. Lebensjahr vollendet hat, so behält er die Anwartschaft auf eine Altersrente. ...."

Die Parteien streiten darum, ob der Kläger bei seinem Ausscheiden eine unverfallbare Anwartschaft hatte. Der Kläger beruft sich auf § 1 Abs. 1 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 (BGBI. I, 3610). Zur Zeit seines Ausscheidens habe die Versorgungszusage länger als zehn Jahre bestanden. Bei der Beklagten sei es üblich, schon bei Abschluß von Arbeitsverträgen auf die betriebliche Versorgungsregelung hinzuweisen und die spätere Aufnahme in das Versorgungswerk zuzusagen. Auch in seinem Falle sei so verfahren worden. Der Hauptgesellschafter und Geschäftsführer der Turnwald GmbH habe ihm ausdrücklich versprochen, daß er in die betriebliche Altersversorgung aufgenommen werde.

Der Kläger hat beantragt,

festzustellen, daß dem Kläger die ihm zum Zeitpunkt seines Ausscheidens zustehende betriebliche Altersversorgung für den Fall der Rentengewährung durch den gesetzlichen Rentenversicherungsträger erhalten bleibt.

Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, die Versorgungsanwartschaft des Klägers sei nach Nr. IX der Versorgungsordnung verfallen, weil das Arbeitsverhältnis vorzeitig geendet habe. Dem stehe auch nicht § 1 Abs. 1 BetrAVG entgegen, weil der Kläger nicht die Mindestvoraussetzungen erfüllen könne,



- 4 -

von denen das Gesetz die Unverfallbarkeit abhängig macht. Der Kläger sei erst am 1. Januar 1968 in das Versorgungswerk der Firma Turnwald aufgenommen worden. Auch seien Pensionsrückstellungen gemäß § 6 a EStG erst seit dieser Zeit für ihn gebildet worden. Hingegen habe der Kläger bei seiner Einstellung keine Zusagen erhalten, die von den Regelungen der betrieblichen Versorgungsordnung abweichen. Bei dieser Sachlage sei davon auszugehen, daß die Versorgungszusage nur siebeneinhalb Jahre bestanden habe. Da der Kläger auch nicht über die vom Gesetz geforderte zwölfjährige Betriebszugehörigkeit verfüge, habe er seine Versorgungsanwartschaft mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 30. Juni 1975 verloren.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Feststellungsbegehren weiter. In der Revisionsinstanz ist über das Vermögen der Firma Turnwald am 10. Januar 1977 das Konkursverfahren eröffnet worden. Der Konkursverwalter hat das Verfahren aufgenommen und beantragt, die Revision zurückzuweisen.

#### Entscheidungsgründe:

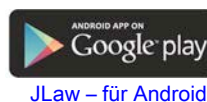
Der Kläger hat eine Versorgungsanwartschaft, die durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht berührt worden ist.

1. a) Allerdings enthält die Versorgungsordnung vom 31. Dezember 1960 eine Verfallklausel. Nach Nr. IX der Versorgungsordnung sollen alle Versorgungsansprüche erlöschen, wenn der Arbeitnehmer vor Eintritt des Versorgungsfalles ausscheidet und nicht mindestens 15 Dienstjahre abgeleistet hat. Diese Verfallklausel ist

- 5 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 5 -

jedoch insoweit unwirksam, wie sie § 1 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 (BetrAVG) verletzt. Nach § 1 BetrAVG sind Versorgungsanwartschaften unverfallbar, wenn entweder die Versorgungszusage zehn Jahre bestanden hat oder der Bestand der Versorgungszusage mindestens drei Jahre beträgt, der Arbeitnehmer aber darüber hinaus über eine zwölfjährige Betriebszugehörigkeit verfügt. Der Beklagte ist nicht berechtigt, vom Kläger eine längere Betriebs-treue zu verlangen (vgl. § 17 Abs. 3 Satz 3 BetrAVG).

b) Der Kläger gehörte dem Betrieb noch nicht zwölf Jahre an, jedoch bestand die ihm erteilte Versorgungszusage länger als zehn Jahre und war deshalb unverfallbar. Schon bei seiner Einstellung wurde unstreitig auf die Versorgungsordnung hingewiesen. Danach sollte ein Versorgungsanspruch entstehen, wenn der Versorgungsfall eintrat, nachdem ein Arbeitnehmer eine bestimmte Mindestdienstzeit und ein Mindestalter erreicht und darüber hinaus eine Wartezeit von fünf Jahren erfüllt hatte. Die Arbeitnehmer wurden zwar erst nach Ablauf der zweijährigen Mindestdienstzeit förmlich in das Versorgungswerk aufgenommen, dieser Aufnahmeakt ist jedoch für die Fristen des § 1 Abs. 1 BetrAVG unerheblich. Es kommt nicht darauf an, wann ein Arbeitnehmer seine Versorgungsverpflichtung ausdrücklich bestätigt; maßgebend ist allein, wann er sich durch eine Zusage verpflichtet.

Als Zusage im Sinne des § 1 BetrAVG gilt jede Form der Begründung einer Versorgungsanwartschaft, wenn das Erstarken zum Vollrecht nur noch eine Frage der Zeit ist, also, allein vom Umfang der geleisteten Betriebstreue abhängt (Fenge, BetrAV, 1974, 2 f. unter II 1.2; Glatzel-Meyer-Wein, BetrAVG, § 1 Anm. 9; Hanau, ZfA 1976, 485 [486 f. zu 3]). Diese weite Begriffsbestimmung ergibt sich aus dem systematischen Zusammenhang und dem Zweck der Re-

- 6 -



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

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

- 6 -

gelung. Der Gesetzgeber hat ausdrücklich klargestellt, daß sogar eine betriebliche Übung und der Grundsatz der Gleichbehandlung wie eine Zusage behandelt werden müssen. Wie der Versorgungsanspruch begründet wird, ist danach gleichgültig. Die Regelung erfaßt jede Versorgungsanwartschaft, die zu dem mißbilligten Ergebnis führen könnte, daß Arbeitnehmer auch noch nach Ablauf der gesetzlich zugelassenen Bindungsfristen eine versprochene Versorgung verlieren.

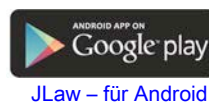
Bei dieser Rechtslage kommt es nicht darauf an, wie die zeitlichen Voraussetzungen einer Versorgungszusage bezeichnet und abgestuft werden. Ob von einer "Wartezeit" oder von einer "Vorschaltzeit", von einem Mindestalter oder von "zeitbezogenen Wirksamkeitsvoraussetzungen" (Kemper, Die Unverfallbarkeit betrieblicher Versorgungsanwartschaften von Arbeitnehmern 1977, S. 57 ff.) gesprochen wird, ist belanglos. Alle diese Vertragsgestaltungen haben nur den Zweck, die Dauer der Betriebsbindung zu kennzeichnen, von der die versprochene Altersversorgung abhängig gemacht werden soll. Das ist jedoch nur im Rahmen des § 1 BetrAVG zulässig. Deshalb geht auch der Hinweis der Revision fehl, daß im vorliegenden Fall zwischen einer Mindestdienstzeit und einer Wartezeit ausdrücklich unterschieden wurde. Diese Unterscheidung ist rein terminologischer Natur und für die betroffenen Arbeitnehmer unverständlich (vgl. Hanau, aaO. S. 487 und Höhne bei Heubeck-Höhne-Paulsdorff-Rau-Weinert, BetrAVG, § 1 Anm. 172).

2. a) Der Beklagte beruft sich demgegenüber auf Höfer und Kemper (Höfer, BetrAVG, § 1 Anm. 24 - 26; Kemper, Die Unverfallbarkeit betrieblicher Versorgungsanwartschaften von Arbeitnehmern, 1977, S. 52 f., 57 ff.; im Ergebnis ebenso Schulz, BetrAVG, § 1 Anm. 2 b). Nach deren Ansicht soll es möglich sein, daß Arbeitnehmer eine Versorgungsanwartschaft erhalten, ohne daß bereits von einer Versorgungszusage im Sinne des § 1 Abs. 1 BetrAVG gesprochen werden

- 7 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 7 -

könnte. Den Arbeitgebern sei es unbenommen, ihre Versorgungszusagen von der Erfüllung von Vorschaltzeiten abhängig zu machen, die zwar praktisch genau wie Wartezeiten wirken, die aber die Unverfallbarkeit hinauschieben. Das sei dann anzunehmen, wenn dem Arbeitnehmer zunächst nur versprochen werde, daß er nach Ablauf einer bestimmten Zeit eine Zusage erhalte. Bei dieser Vertragsgestaltung entstehe zwar sofort eine Anwartschaft, diese erstarke jedoch nicht unmittelbar zum Versorgungsanspruch, sondern verwandele sich nach Ablauf der Vorschaltzeit nur in einen Anspruch auf Abgabe einer Versorgungszusage. Erst mit deren Erteilung beginne der Lauf der Fristen des § 1 Abs. 1 BetrAVG.

Höhne bezeichnet diese Konstruktion mit Recht als gekünstelt (aaO, § 1 Anm. 172). Kein Arbeitnehmer werde nach Ablauf der Vorschaltzeit auf den Gedanken kommen, von seinem Arbeitgeber eine förmliche Zusage zu verlangen. In der Tat wäre ein solches Verlangen auch rechtlich entbehrlich. Die Versorgungsanwartschaft des Arbeitnehmers erstarkt auch dann zum Vollrecht, wenn der vom Arbeitgeber angekündigte Formalakt einer ausdrücklichen Zusage unterblieben ist. In Wahrheit hat der Arbeitnehmer von Anfang an eine vollgültige Versorgungsanwartschaft. Diese ist lediglich von verschiedenen Bedingungen abhängig, die zu unterschiedlichen Zeiten erfüllt werden. Soweit die Bedingungen rein zeitbezogen ausgestaltet sind, müssen sie sich an den Grundsätzen des § 1 BetrAVG messen lassen.

b) Höfer und Kemper wollen ihre Konstruktion aus dem Zweck des Gesetzes ableiten. § 1 BetrAVG sei zwar dazu bestimmt, die Zulässigkeit von Verfallklauseln einzuschränken, belasse dem Arbeitgeber jedoch die volle Dispositionsfreiheit, ob und gegebenenfalls wann eine Versorgungszusage erteilt werde. Daraus folge, daß der Arbeitgeber frei entscheiden könne, wann die Fristen des

- 8 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 8 -

§ 1 BetrAVG beginnen sollen. Die Begründung zum Gesetzentwurf der Bundesregierung hebt sogar ausdrücklich hervor, daß dem Arbeitgeber mit der Wahl des Zusagezeitpunktes ein gewisser Einfluß auf den Zeitpunkt des Eintritts der Unverfallbarkeit bleibe (BT-Drucksache Nr. 7/1281, S. 23).

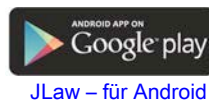
Diese Begründung verkennt den Sinn des Gesetzes. Dem Arbeitgeber steht zwar frei, ob er eine Versorgungszusage geben will, und auch der Zeitpunkt kann ihm nicht vorgeschrieben werden. Hingegen hat der Arbeitgeber keinerlei Einfluß darauf, wie sein Verhalten rechtlich zu bewerten ist. Er kann nicht verlangen, daß das aufschiebend bedingte Versprechen eines Ruhegeldes nur deshalb nicht als Versorgungszusage behandelt wird, weil er eine andere Bezeichnung gewählt hat und den Eintritt der Unverfallbarkeit hinausschieben möchte. Die gegenteilige Ansicht würde dazu führen, daß § 1 BetrAVG, der nach § 17 Abs. 3 Satz 3 BetrAVG zuungunsten des Arbeitnehmers nicht geändert werden kann und daher eine zwingende Regelung ist, frei abbedungen werden könnte, wenn nur bestimmte Formulierungen gewählt bzw. vermieden werden (so zutreffend Hanau, aaO, S. 485 [486, 487 zu 3]).

Aus dem gleichen Grunde ist es verfehlt, wenn die Revision in diesem Zusammenhang vorschlägt, der Senat solle sich auf eine Kontrolle bei schwerwiegenden Mißbrauchsfällen beschränken; es genüge eine Korrektur, wenn besonders lange Vorschaltzeiten gewählt werden oder die Absicht der Umgehung des § 1 BetrAVG aus anderen Gründen offensichtlich sei. Für eine differenzierende Lösung je nach der Dauer der Vorschaltzeit bietet das Gesetz keinen Anhalt. Jede Betriebsbindung, die über die Fristen des § 1 BetrAVG

- 9 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 9 -

hinausgeht, ist nach § 17 Abs. 3 Satz 3 BetrAVG unzulässig. Da dem Arbeitgeber insoweit kein Gestaltungsspielraum bleibt, besteht auch kein Anlaß zu einer Mißbrauchskontrolle.

c) Ein weiteres Argument für die rechtliche Möglichkeit, mit Hilfe von Vorschaltzeiten auf die Verfallbarkeit einzuwirken, sieht die Revision in dem für Direktversicherungen und Pensionskassen geltenden Sonderbestimmungen. Nach § 1 Abs. 2 Satz 4 und § 1 Abs. 3 Satz 2 BetrAVG gilt bei einer betrieblichen Altersversorgung in der Form von Direktversicherungen oder Pensionskassen erst der "Versicherungsbeginn" als Zeitpunkt der Erteilung der Versorgungszusage. Bei dieser Form der betrieblichen Altersversorgung ist es möglich, den Versicherungsbeginn erst nach Ablauf einer Vorschaltzeit eintreten zu lassen. Daraus folgt die Revision, daß die gleiche Möglichkeit auch dann anerkannt werden müsse, wenn die Versorgungsleistungen vom Arbeitgeber selbst ausbezahlt werden.

Diese Argumentation ist nicht zwingend. Der Senat hat im vorliegenden Fall keine Veranlassung, abschließend zu klären, wie Verfallklauseln bei versicherungsrechtlich gestalteten Versorgungssystemen wirken; bisher haben sich bei solchen Formen der betrieblichen Altersversorgung keine Probleme gezeigt. Der Eintritt des Versicherungsbeginnes ist ein rechtsgeschäftlich bedeutsamer Vorgang, der dem Ablauf der Vorschaltzeit im vorliegenden Fall weder rechtlich noch wirtschaftlich gleichzusetzen ist und auch aus der Sicht der betroffenen Arbeitnehmer eine andere Bedeutung hat. Im übrigen erscheint zweifelhaft, ob die von der Revision angeführte Vertragsgestaltung tatsächlich mit dem Gesetz vereinbar wäre. Ein Arbeitgeber, der seinen Arbeitnehmern verspricht, nach Abschluß einer Wartezeit

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

- 10 -



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

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

- 10 -

bestimmte Versicherungsverträge abzuschließen, muß in entsprechender Anwendung von § 2 Abs. 2 Satz 1 und § 2 Abs. 3 Satz 1 BetrAVG unter Umständen für die Erhaltung der Versorgungsanwartschaften persönlich einstehen, wenn er auf diese Weise eine von § 1 Abs. 1 BetrAVG mißbilligte Betriebsbindung erzeugt hat.

d) Schließlich soll der Senat nach Ansicht der Revision berücksichtigen, daß die Gemeinschuldnerin für ihre Arbeitnehmer erst nach Ablauf der Mindestdienstzeit Rückstellungen bilde und auch erst dann bilden könne.

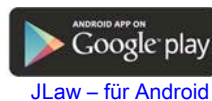
Diese Erwägung hat ebenfalls keine Überzeugungskraft. Es ist nicht einmal richtig, daß bei allen unverfallbaren Versorgungsanwartschaften Pensionsrückstellungen möglich sind. Nach § 6a Abs. 1 Nr. 3 EStG werden Rückstellungen nur bei schriftlichen Versorgungszusagen anerkannt, während unverfallbare Versorgungsanwartschaften nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG schon aufgrund einer betrieblichen Übung oder des Gleichbehandlungsgrundsatzes entstehen können. Eben- sowenig trifft die Annahme zu, während des Laufes einer Vorschaltzeit seien Pensionsrückstellungen ausgeschlossen. Nach § 6 a Abs. 1 EStG besteht kein Unterschied zwischen verschiedenen aufschiebenden Bedingungen; insbesondere unterscheidet diese Vorschrift nicht zwischen Vorschaltzeiten und Wartezeiten (vgl. auch Höhne bei Heubeck-Höhne-Paulsdorff-Rau-Weinert, BetrAVG, § 1 Anm. 174). Wenn die Gemeinschuldnerin dennoch von den bestehenden steuerrechtlichen Möglichkeiten keinen Gebrauch gemacht haben sollte, so kann das auf viele Gründe zurückzuführen sein. Für die Bewertung der umstrittenen Vorschaltzeiten ist das jedenfalls unerheblich.

3. Höhne, der die Schwäche der Argumentation von Höfer und Kemper an sich zutreffend sieht, kommt von

- 11 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 11 -

einem anderen konstruktiven Ausgangspunkt zu fast gleichen Ergebnissen: Der Arbeitgeber könne nach geltendem Recht frei darüber entscheiden, welchem Personenkreis er eine betriebliche Altersversorgung zukommen lassen will; er könne seine Versorgungszusage auf eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmern beschränken. Bei dieser Rechtslage müsse konsequenterweise auch eine "hinausschiebende Gruppenbildung" möglich sein, die an ein bestimmtes Mindestalter, an eine Mindestdienstzeit oder auch nur an eine Wartezeit anknüpft. Ob es sich bei solchen zeitlichen Merkmalen um zulässige Gruppenkriterien handele, sei eine Frage der Auslegung.

Richtig ist daran der Ausgangspunkt: Versorgungszusagen können auf einen Teil der Belegschaft beschränkt werden, bei dem besondere Merkmale erfüllt sind. So ist eine Altersversorgung nur für Prokuristen oder Meister denkbar. Ebenso kann an bestimmte Gehaltsstufen oder Tätigkeiten angeknüpft werden, z. B. die Arbeit unter Tage oder im Außendienst. Bei solchen differenzierten Versorgungsordnungen beginnt die Unverfallbarkeitsfrist im Sinne des § 1 Abs. 1 BetrAVG im Zweifel erst dann, wenn der betreffende Arbeitnehmer die geforderten Gruppenmerkmale erfüllt. Wenn es nicht nur eine Frage der Zeit ist, ob die etwa geforderte Dienststellung oder Gehaltsstufe erreicht wird, kann der Arbeitnehmer erst mit dem Zeitpunkt der Beförderung oder Höhergruppierung von einer Versorgungszusage ausgehen. Seine zuvor geleistete Betriebstreue wird nur im Rahmen der zweiten Alternative des § 1 Abs. 1 BetrAVG berücksichtigt, so daß seine Anwartschaft frühestens nach weiteren drei Jahren unverfallbar wird.

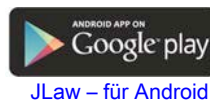
Hingegen sind rein zeitbezogene Merkmale, die jeder Arbeitnehmer im Laufe der Zeit erfüllt, wenn nur sein Arbeitsverhältnis lange genug besteht, anders zu beurteilen. Die Voraussetzung eines Mindestalters oder

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

- 12 -



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



- 12 -

einer Mindestdienstzeit könnte man zwar ebenfalls als "hinausschiebende Gruppenbildung" bezeichnen; man darf dann aber nicht vergessen, daß jeder Arbeitnehmer des Betriebes hoffen kann, solche Voraussetzungen früher oder später zu erfüllen. In Wahrheit geht es bei einer solchen Regelung nur um das Maß der geforderten Betriebstreue. Jedes Jahre der Betriebszugehörigkeit stellt sich damit als Teilleistung zum Erwerb eines Versorgungsanspruches dar. Deshalb kann eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der in § 1 Abs. 1 BetrAVG geregelten Fristen nicht mehr zum Verfall der Versorgungsanwartschaft führen.

Ganz anders sind allerdings zeitbezogene Gruppenmerkmale zu beurteilen, die einen Teil der Arbeitnehmer von vornherein ausschließen. Das gilt vor allem bei der Festsetzung eines Höchstalters. Werden Arbeitnehmer, die ein bestimmtes Alter überschritten haben, nicht mehr in ein betriebliches Versorgungswerk einbezogen, so kann eine Versorgungsanwartschaft gar nicht entstehen. Es fehlt an einer Versorgungszusage. Die gleiche Bedeutung können Wartefristen haben, wenn sie vor Erreichen der Altersgrenze erfüllt sein müssen. Auch bei einer solchen Regelung werden Arbeitnehmer ausgeschlossen, die bei ihrer Einstellung ein bestimmtes Höchstalter überschritten haben. Die Differenz zwischen dem Pensionsalter und dem Eintrittsalter darf nicht geringer sein als die geforderte Wartezeit. Die in solchen Fällen geltende Rechtslage hat der Senat in zwei gleichzeitig verkündeten Urteilen näher dargestellt (vgl. Urteile des Senates vom 7. Juli 1977 - 3 AZR 422/76 - 3 AZR 570/76 - [demnächst] AP Nr. 1 und 2 zu § 1 BetrAVG Wartezeit; das Urteil 3 AZR 570/76 ist auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

- 13 -



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



- 13 -

Mit einer solchen Fallgestaltung haben jedoch die im vorliegenden Fall zu beurteilenden Vorschaltzeiten keinerlei Ähnlichkeit. Diese müssen sich vielmehr uneingeschränkt an § 1 Abs. 1 BetrAVG messen lassen.

gez.: Dr. Stumpf

Dr. Thomas

Dr. Dieterich

Dr. Krebs

Kunze



Die Übereinstimmung vorstehender Abschrift mit der Urschrift wird bescheinigt.

Kassel, den 16. August 1977

Regierungsmann  
als Urkundsbeamter der Geschäftsstelle des  
Bundesarbeitsgerichts

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



**JLaw – Gesetze und Urteile**

Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 572/76

Zu den Senatsakten

2 Sa 7/76 Saarland

B e s c h l u ß

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts am 9. März 1981 beschlossen:

Die Entscheidungsgründe des Urteils vom 7. Juli 1977 werden gemäß § 319 ZPO dahingehend berichtigt, daß es auf Seite 5 Zeile 14 von oben der Urteilsurschrift und Seite 5 Zeile 11 von unten der Urteilsausfertigung statt: "Arbeitnehmer" richtig: "Arbeitgeber" heißen muß.

gez.: Dr. Dieterich Dr. Gehring Schaub



Die Übereinstimmung vorstehender Abschrift mit der Urschrift wird bescheinigt.

Kassel, den 23. März 1981

*[Signature]* **Amtsinspektor**  
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle des  
Bundesarbeitsgerichts



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)