

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

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt-Unverfallbarkeit, § 305 Billigkeitskontrolle; Intertemporales Richterrecht; KSchG §§ 9, 10

Leitsätze: Ist eine Altersversorgung für den Fall zugesagt, daß der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr in den Diensten des Arbeitgebers erreicht, und scheidet der Arbeitnehmer im Jahre 1971 im Alter von 56 Jahren nach einer Betriebszugehörigkeit von 32 Jahren aus, weil auf seinen Antrag in einem Kündigungsschutzprozeß das Arbeitsgericht das Arbeitsverhältnis aufgehoben hat, dann ist seine Versorgungsanswartschaft verfallen, wenn sie auf seinen Antrag hin vom Arbeitsgericht bei der Festsetzung der Kündigungsentschädigung berücksichtigt und nicht gesondert geltend gemacht worden ist. Daran ändert sich nichts, wenn der Arbeitnehmer im Dezember 1972 die Aufrechterhaltung der Versorgungszusage verlangt.

Die Rechtsprechung des erkennenden Senats über die Unverfallbarkeit von Ruhegeldanwartschaften gilt für diesen Fall nicht (vgl. die zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmten Urteile des Senats vom 10. März 1972 - 3 AZR 278/71 - AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt [Leitsatz 2] - und vom 16. März 1972 - 3 AZR 191/71 - AP Nr. 9 zu § 61 KO [zu I 2 c der Gründe]).

Aktenzeichen: 3 AZR 590/73

Urteil des BAG vom 24. Oktober 1974 LAG Düsseldorf (Köln)



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

(mobile App)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

3_AZR_590/73

8 Sa 382/73 Düsseldorf (Köln)

Verkündet am
24. Oktober 1974

gez. Sürig,
Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Vermerk:

**Entscheidungsgründe be-
richtigt durch Beschlus
vom 25. 8. 1976
Kassel, den 27. August
1976**

**Geschäftsstelle des
In Sachen Bundesarbeitsgerichts
gez. Richter
Amtsrat**

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Verhandlung vom 24. Oktober 1974 durch den
Vorsitzenden Richter Professor Dr. Stumpf, die Richter
Dr. Thomas und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen
Richter Handrack und Schnabel für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 30. Okto-
ber 1973 - 8 Sa 382/73 - 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
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der 58 Jahre alte Kläger war seit dem 1. Juli 1939 als Außendienstmitarbeiter und seit Februar 1949 als angestellter Handlungsreisender bei der Handelsgesellschaft "N", der Rechtsvorgängerin der Beklagten, beschäftigt. Diese erteilte ihm eine Pensionszusage, deren endgültige Fassung in einem Pensionsvertrag vom 1. Juli 1964 festgehalten wurde. Danach sollte der Kläger nach Vollendung des 65. Lebensjahres oder im Falle dauernder Arbeitsunfähigkeit ein monatliches Ruhegeld in Höhe von 150,-- DM erhalten. Außerdem war eine Witwen- und Waisenrente vorgesehen. § 9 des Pensionsvertrages enthielt eine Verfallklausel mit folgendem Wortlaut:

"Bei dem Ausscheiden eines Pensionsberechtigten aus der Firma erlöschen dessen sämtliche Ansprüche aus diesem Vertrag entschädigungslos. Für den Fall eines späteren Wiedereintritts leben diese nicht ohne weiteres wieder auf; es sind vielmehr neue Vereinbarungen erforderlich."

Am 1. Juli 1970 übernahm die Beklagte den Betrieb der Handelsgesellschaft "N" und auch das Arbeitsverhältnis des Klägers mit allen Rechten und Pflichten. Mit Schreiben vom 28. Juni 1971 sprach sie eine Änderungskündigung aus mit dem Ziel, die Bezüge des Klägers wesentlich herabzusetzen. Hiergegen wehrte sich der Kläger in einem Kündigungsschutzprozeß, in dem er die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember 1971 und die Verurteilung der Beklagten zur Zahlung einer Abfindung beantragte. Das Arbeitsgericht Köln entsprach diesem Antrag mit Urteil vom 25. Oktober 1971 (10 Ca 3360/71). Die Kündigungsabfindung setzte es auf 79.866,-- DM fest. Zur Begründung der Abfindungshöhe erwähnte es unter anderem den Verlust der Versorgungsanwartschaft, einen Umstand, auf den der Kläger selbst im Laufe des Kündigungsschutzprozesses hingewiesen hatte.

- 3 -



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



- 3 -

Die Berufung der Beklagten gegen dieses Urteil wurde als unzulässig verworfen, weil die Berufungsbegründungsfrist versäumt worden war (Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 24. Mai 1972 - 2 Sa 140/72). Mit Schreiben vom 6. Dezember 1972 verlangte der Kläger von der Beklagten die Zusage, daß ihm bei Eintritt des Versorgungsfalles das im Pensionsvertrag vom 1. Juli 1964 festgelegte Ruhegeld ausbezahlt werde. Über die Berechtigung dieses Begehrens streiten die Parteien im vorliegenden Rechtstreit.

Der Kläger beruft sich auf das Urteil des Senats vom 10. März 1972 - 3 AZR 278/71 - (AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt). Er ist der Ansicht, nach dieser Grundsatzentscheidung sei seine Versorgungsanwartschaft unverfallbar, weil er auf eine Betriebszugehörigkeitsdauer von mehr als 32 Jahren zurückblicken könne und aufgrund einer Kündigung der Beklagten ausgeschieden sei. Er habe auch bereits vor dem 10. März 1972 eindeutig zu erkennen gegeben, daß er nicht bereit sei, einen Verlust der Versorgungsanwartschaft hinzunehmen. Er habe nämlich schon im Kündigungsschutzprozeß auf die nachteilige Wirkung der Verfallklausel im Pensionsvertrag hingewiesen. Im übrigen handele es sich insoweit um ein rein formales Erfordernis, auf das sich die Beklagte nicht berufen könne. Ebensowenig stehe seinem Anspruch entgegen, daß er eine Abfindung gemäß §§ 9, 10 KSchG erhalten habe. Solche Kündigungsabfindungen dienten grundsätzlich nicht als Ausgleich für den Verlust von Versorgungsanwartschaften. Auch in seinem Falle sei die Abfindung viel zu gering gewesen, um als Äquivalent gelten zu können.

Der Kläger hat beantragt,

festzustellen, daß seine Rechte aus dem Pensionsvertrag vom 1. Juli 1964 fortbestehen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, die Versorgungsanwartschaft des Klägers sei nach § 9 des Pensionsvertrages weggefallen. Daran habe auch

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 -

die Grundsatzentscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 10. März 1972 nichts geändert, weil diese sich keine Rückwirkung beigemessen habe. Im übrigen sei dem Kläger wegen des Verlustes seiner Altersversorgung im Kündigungsschutzprozeß die höchstmögliche Abfindung zugesprochen worden. Eine zweimalige "Abrechnung" sei nicht gerechtfertigt.

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

Entscheidungsgründe:

Die Versorgungsanwartschaft des Klägers, die nach dem Pensionsvertrag vom 1. Juli 1964 ursprünglich bestanden hat, ist mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erloschen. Das haben beiden Vorinstanzen zutreffend erkannt.

1. Nach § 9 des Pensionsvertrages in Verbindung mit § 2 des Vertrages hat die Beklagte Altersrenten nur dann zu zahlen, wenn der begünstigte Arbeitnehmer nach dem 65. Lebensjahr aus den Diensten der A ausscheidet. Es handelt sich um eine aufschiebende Bedingung, an die die Leistung der Altersrente gebunden ist.

Solche Klauseln, die den Verfall der Anwartschaft einer betrieblichen Altersversorgung ohne Rücksicht darauf festlegen, wie lange das Arbeitsverhältnis bestanden hat und von wem und aus welchem Grunde es beendet worden ist, entsprachen früher der allgemeinen Praxis. Die Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts wie auch des Bundesarbeitsgerichts hat sie mit Rücksicht

- 5 -



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



auf den Grundsatz der Vertragsfreiheit bis zum 10. März 1972 nicht beanstandet. Da die Altersversorgung eine freiwillige und zusätzlich Leistung des Arbeitgebers ist, wurde allgemein angenommen, es stehe in dessen freiem Belieben, die Voraussetzungen zu bestimmen, unter denen ein betriebliches Ruhegeld zugestanden werden soll (RAG ARS 40, 209 [213]; 41, 320 [328]; BAG AP Nr. 103 und 105 zu § 242 BGB [zu 1 bzw. 2 der Gründe]). Diese Rechtsprechung entsprach auch der einhelligen Lehre (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Band I, § 52 V 1, S. 485; Nikisch, Arbeitsrecht, 3. Aufl., Band I, § 41 IV, S. 582 f.; Hilger, Das betriebliche Ruhegeld, 1959, S. 246 ff.; Heissmann, Die betrieblichen Ruhegeldverpflichtungen, 6. Aufl., S. 127).

2. Der Kläger beruft sich demgegenüber auf die Grundsatzentscheidung des Senats vom 10. März 1972 (AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt [auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen]). In diesem Urteil brach der Senat mit seiner bisherigen Rechtsprechung. In Übereinstimmung mit kritischen Äußerungen im Schrifttum der Jahre 1970 und 1971 (vgl. die Nachweise zu A I 2 der Gründe des angeführten Urteils; vgl. auch das Urteil des Senats vom 16. März 1972 - 3 AZR 191/71 - AP Nr. 9 zu § 61 KO [auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen]) kam er zu dem Ergebnis, daß Versorgungsanwartschaften nur begrenzt verfallbar sein können. Jedenfalls bei Arbeitnehmern mit einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 20 Jahren muß die Versorgungsanwartschaft auch dann erhalten bleiben, wenn das Arbeitsverhältnis vor Erreichen des Pensionsalters von dem Arbeitgeber gekündigt wird. Inwieweit auch bei kürzeren Betriebszugehörigkeiten und bei Kündigungen des Arbeitnehmers Versorgungsanwartschaften unverfallbar sein müßten, konnte aufgrund des damals zu entscheidenden Falles offenbleiben.



- 6 -

Den im Wege des Richterrechts entwickelten neuen Grundsätzen zur Unverfallbarkeit von Versorgungsansprüchen konnte der Senat aus Gründen der Rechtsstaatlichkeit nur eine begrenzte Rückwirkung zubilligen. Die Betriebspraxis hatte sich in vielen Jahren auf die gefestigte Rechtsprechung eingestellt und Versorgungszusagen fast ausnahmslos mit dem Vorbehalt der Verfallbarkeit bei vorzeitigem Ausscheiden verbunden. Der Schuldner einer betrieblichen Altersversorgung muß deren finanzielle Auswirkungen vorausberechnen und sich auf den Umfang der auf ihn zukommenden Pflichten einrichten. Der Senat ging deshalb davon aus, daß das Vertrauen der betroffenen Bürger in den Fortbestand der gefestigten Rechtsprechung nicht völlig schutzlos bleiben kann. Es käme zu unübersehbaren praktischen Schwierigkeiten und vor allem finanziellen Belastungen, wenn auch alle in der Vergangenheit abgewickelten und nach der bisherigen Rechtsprechung verfallenen Anwartschaften gleichsam wieder auflebten und weitergeführt oder wenigstens abgegolten werden müßten. Im Anschluß an Grunsky (Grenzen der Rückwirkung bei einer Änderung der Rechtsprechung, Karlsruhe 1970, S. 6 ff.) hielt sich der Senat für nicht befugt, seiner Rechtsprechung eine so weitgehende Rückwirkung beizumessen, und sah sich aus diesem Grunde gezwungen, Stichtage für die zeitliche Geltung seiner Rechtsprechung zu finden.

Hier bot sich vor allem das Datum der Grundsatzentscheidung an. Es erschien zumutbar, Versorgungsanwartschaften, die auch nach der bisher herrschenden Rechtsansicht noch nicht verfallen waren, künftig unter den Voraussetzungen der neuen Rechtsprechung aufrechtzuhalten. Der Senat konnte aber darüber hinaus an der Tatsache nicht vorbeigehen, daß in der wissenschaftlichen und sozialpolitischen Diskussion die Verfallbarkeit

- 7 -



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

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

- 7 -

von Versorgungsanwartschaften schon einige Zeit vor Er-
laß des Grundsatzurteils vom 10. März 1972 lebhaft um-
stritten war. Spätestens seit Anfang 1969 durften die
Arbeitgeber nicht mehr ohne weiteres darauf vertrauen,
daß eine mit der Versorgungszusage verbundene Verfall-
klausel unbegrenzt Bestand haben würde. Sie hatten aller-
dings keinen Anlaß dieser Frage nachzugehen, soweit mit
den ausscheidenden Arbeitnehmern keinerlei versorgungs-
rechtliche Meinungsverschiedenheiten bestanden. Soweit
sich diese selbst auf den Boden der bisherigen Recht-
sprechung stellten, konnten auch die betreffenden Arbeit-
geber noch von ihr ausgehen. Kam es jedoch in diesen
Punkten zum Streit, pochte der Arbeitnehmer also schon
in der Zeit zwischen dem 1. Januar 1969 und dem 10. März
1972 auf den Fortbestand seiner Versorgungsrechte, so
mußte der Arbeitgeber die Rechtslage prüfen. In diesen
besonderen Fällen eine Rückwirkung des Unverfallbarkeits-
urteils anzuerkennen, erschien mit den Grundsätzen der
Rechtssicherheit vereinbar.

In der Zwischenzeit sind keine Gründe erkennbar ge-
worden, die eine Aufgabe oder Änderung der Rechtsprechung
des Senats zur Rückwirkung der Unverfallbarkeitsurteile
nahelegen könnten. Buchner hat zwar Bedenken geäußert,
ob der Senat seiner Rechtsprechung nicht doch eine zu
weitgehende Rückwirkung beigemessen hat (AR-Blattei,
Anmerkung zu "Wettbewerbsverbot: Entscheidung 96" zu
3), auch nach seiner Ansicht kann jedoch "nicht in Fra-
ge gestellt werden", daß grundsätzlich Richterrecht in
gleicher Weise wie Gesetzesrecht nach dem Rechtsstaats-
prinzip auf das Vertrauen in den Fortbestand einer be-
stimmten Rechtslage Rücksicht nehmen muß (Gedächtnis-
schrift für Dietz, S. 175 [188]).

- 8 -



- 8 -

3. Auch der vorliegende Rechtsstreit läßt das Problem der Rückwirkung richterrechtlicher Grundsätze nicht in neuem Licht erscheinen. Der Kläger hat bei seinem Ausscheiden und vor Erlaß des Grundsatzurteils vom 10. März 1972 nie die Ansicht vertreten, daß seine Versorgungsanwartschaft von der Beklagten aufrechterhalten werden müsse. Er hat im Gegenteil im Kündigungsschutzprozeß den Anwartschaftsverlust als zwangsläufige Folge der Vertragsbeendigung dargestellt und u. a. daraus die Sozialwidrigkeit der Kündigung abgeleitet. Das Arbeitsgericht ist seiner damaligen Ansicht gefolgt und hat die Beklagte auf den Antrag des Klägers zu der höchsten Abfindung verurteilt, die bei dem Alter, der Betriebszugehörigkeit und dem angenommenen Monatsverdienst des Klägers gemäß § 10 KSchG zulässig war. Zur Begründung hat es ausdrücklich auf den Verlust der Versorgungsanwartschaft hingewiesen. Es ist also bis zuletzt von keiner Seite in Frage gestellt worden, ob die Verfallklausel des Pensionsvertrages Bestand haben könne. Erst mit Schreiben vom 6. Dezember 1972 kam der Kläger auf seine Versorgungsanwartschaft zurück. Darauf brauchte sich die Beklagte jedoch nicht mehr einzulassen.

gez. Dr. Stumpf

Handrack

Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Thomas ist durch Krankheit an der Unterschrift verhindert.

Dr. Dieterich

Schnabel

Dr. Stumpf



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

3 AZR 590/73

8 Sa 382/73 Düsseldorf (Köln)

B e s c h l u ß

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts am
25. August 1976 beschlossen:

Die Entscheidungsgründe des Urteils vom 24. Oktober 1974 werden gemäß § 319 ZPO dahin berichtet, daß es auf Seite 5 Zeile 5 von oben der Urteilsurschrift und Seite 5 Zeile 8 von oben der Urteilsausfertigung statt: "§ 242 BGB" richtig: "§ 242 BGB Ruhegehalt" heißen muß.

gez.: Dr. Stumpf

Dr. Thomas

Dr. Dieterich



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)