

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

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt-Unverfallbarkeit;
 Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Alters-
 versorgung vom 19. Dezember 1974 §§ 2, 26

Leitsätze:

Keine

Aktenzeichen: 3 AZR - 646/75
Urteil des BAG vom 20. Mai 1976 LAG Baden-Württemberg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 646/75

4 Sa 27/75 Baden-Württemberg

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 Baden-Württemberg vom 28. August 1975 - 4 Sa 27/75 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 20. Juni 1973 - 3 Ca 105/73 - wird zurückgewiesen.
3. Zur Entscheidung über die Widerklage und zur Entscheidung über die Kosten der Berufung und der Revision wird die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

- 2 -



- 2 -

Tatbestand:

Der am 6. September 1928 geborene Kläger trat am 1. November 1952 in die Dienste der Brauerei W in S, der Rechtsvorgängerin der Beklagten. Er war dort zuletzt Leiter der Rechtsabteilung mit Prokura. Am 25. September 1962 schloß der Kläger mit der Brauerei W einen Versorgungsvertrag, der durch einen Nachtrag vom 6. November 1964 ergänzt wurde. Danach stand dem Kläger ein Ruhegeld zu, das mit der Zahl der Dienstjahre ansteigen und mindestens 35 %, höchstens aber 60 % der ruhegehaltfähigen Bezüge erreichen sollte. § 3 des Versorgungsvertrages enthielt folgende Bedingung:

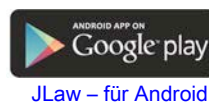
- "(1) Kündigt der Mitarbeiter sein Dienstverhältnis mit der Brauerei vor der Vollendung seines 65. Lebensjahres, so erlöschen die Versorgungsansprüche. Dasselbe gilt, falls die Brauerei das Dienstverhältnis aus einem in der Person des Mitarbeiters liegendem Grunde kündigt.
- (2) Kündigt die Brauerei ohne einen solchen Grund, so ist sie zur Bezahlung des Ruhegeldes an den Mitarbeiter in Höhe des Betrages verpflichtet, den dieser nach oben § 1 Abs. (4) erhalten würde, wenn er im Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses wegen dauernder Erwerbsunfähigkeit in den Ruhestand treten würde. Die Verpflichtung der Brauerei besteht jedoch nur insoweit und solange, als der Mitarbeiter nachweist, daß er Arbeitseinkommen in Höhe seines Ruhegeldanspruches weder erwirbt, noch in zumutbarer Weise zu erwerben unterläßt."

Die Beklagte entstand aufgrund einer Fusion der Brauereien W und D. Der Kläger wurde in ihre Dienste übernommen. Die Beklagte trat in alle Rechte und Pflichten der Brauerei W ein. Es ergaben sich jedoch Meinungsverschiedenheiten zwischen den Parteien über das Aufgabengebiet des Klägers. Dieser vertrat die Ansicht, er werde überfordert. Er bat um Abhilfe und kündigte unter dem 7. November 1972 vorsorglich zum 31. März 1973. Mit diesem Tage endete das Arbeitsverhältnis im beiderseitigen Einvernehmen.

- 3



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



- 3 -

Die Parteien streiten darum, ob die Versorgungsanwartschaft des Klägers durch die vorzeitige Vertragsbeendigung berührt worden ist. Der Kläger hat geltend gemacht, seine Anwartschaft sei nach dem Stande vom 31. März 1973 erhalten geblieben. Das ergebe sich schon aus § 3 Abs. 2 des Versorgungsvertrages. Die Beklagte habe ihm weitaus mehr Arbeit zugemutet als vergleichbaren Angestellten. Er habe deshalb befürchten müssen, seine Aufgaben nicht mehr ordnungsmäßig erfüllen zu können und deshalb in der weiteren Folge rechtliche Nachteile zu erleiden. Trotz seiner Gegenvorstellungen habe die Beklagte keine Abhilfe geschaffen und ihn dadurch praktisch zur Kündigung gezwungen. Das sei auch beabsichtigt gewesen. Die Beklagte müsse ihm deshalb seine Versorgungsanwartschaft erhalten. Im übrigen ergebe sich das auch aus der Rechtsprechung des erkennenden Senats, wonach Verfallklauseln unwirksam sind, soweit sie den Verlust von Versorgungsanwartschaften noch nach 20-jähriger Betriebszugehörigkeit vorsehen. Der Kläger hat beantragt,

festzustellen, daß auch nach dem Ausscheiden des Klägers aus den Diensten der Beklagten zum 31. März 1973 seine Rechte aus dem mit der Rechtsvorgängerin der Beklagten, der Brauerei W , S , geschlossenen Versorgungsvertrag vom 25. September 1962 mit Nachtrag vom 6. November 1964 fortbestehen.

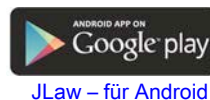
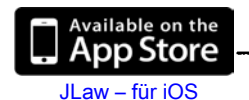
Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und geltend gemacht, sie habe die vorzeitige Vertragsbeendigung nicht veranlaßt. Dem Kläger sei ein angemessenes Aufgabengebiet zugewiesen worden. Soweit er sich auf andere Angestellte beziehe, seien diese wegen ihrer geringeren Vorkenntnisse und Bezüge nicht vergleichbar. Der Kläger sei aus eigenem Entschluß ausgeschieden, um sich selbstständig zu machen. Er könne sich deshalb nicht auf die Rechtsprechung des erkennenden Senats zur Unverfallbarkeit von Versorgungsanwartschaften berufen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. In der Berufungsinstanz hat die Beklagte Aufhebung des erstinstanzlichen Urteils und Abweisung der Klage beantragt, hilfsweise folgende Widerklage erhoben: Sie hat

beantragt.



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

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

- 4 -

festzustellen, daß dem Kläger nach seinem Ausscheiden aus den Diensten der Beklagten am 31. März 1973 aus dem mit der Rechtsvorgängerin der Beklagten, der Brauerei W S, geschlossenen Versorgungsvertrag vom 25. September 1962 mit Nachtrag vom 6. November 1964 nur Ruhegeldansprüche bis zum Höchstsatz von 30 % = monatlich 1.400,- DM ohne Berücksichtigung anrechenbarer Bezüge zustehen.

Der Kläger hat Zurückweisung der Berufung und Abweisung der Widerklage beantragt. Nach den Steigerungssätzen des Versorgungsvertrages habe er bei seinem Ausscheiden nicht nur 30 %, sondern 43 % der ruhegeldfähigen Bezüge erdient. Mit einer monatlichen Rente von 1.400,- DM müsse er sich im Hinblick auf die Geldentwertung nicht dauernd begnügen.

Das Landesarbeitsgericht hat das erstinstanzliche Urteil aufgehoben und die Klage abgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger sein Feststellungsbegehren weiter, während die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen, hilfsweise der Feststellungswiderklage stattzugeben.

Entscheidungsgründe:

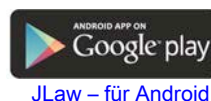
I. Die Feststellungsklage ist begründet. Der Auflösungsvertrag der Parteien hat die Versorgungsanwartschaft des Klägers nicht berührt.

1. Es kann dahingestellt bleiben, ob sich die Erhaltung der Versorgungsanwartschaft schon aus § 3 Abs. 2 des Versorgungsvertrages der Parteien ergibt. Selbst wenn das nicht der Fall sein sollte, könnte ein Verfall der Versorgungsanwartschaft nicht eingetreten sein. Die auflösende Bedingung der Versorgungszusage ist nämlich insoweit unwirksam, als sie einen Verfall der Versorgungsanwartschaft nach mehr als 20-jähriger Betriebszugehörigkeit des Klägers vorsieht. Das hat der Senat wiederholt entschieden (vgl. grund-

- 5 -



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



legend: Urteil vom 10. März 1972 (BAG 24, 177 = AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt). Nach der Rechtsprechung des erkennenden Senats ist es unerheblich, ob der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer selbst das Arbeitsverhältnis gekündigt hat (Urteil vom 20. Februar 1975 - 3 AZR 514/73 - [demnächst_7 AP Nr. 8 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Unverfallbarkeit, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

Als der Kläger am 31. März 1973 ausschied, hatte er mehr als 20 Jahre in den Diensten der Beklagten und der Brauerei W verbracht. Damit war seine Versorgungsanwartschaft unverfallbar geworden. Daß das Arbeitsverhältnis in der Form eines Auflösungsvertrages beendet wurde, ist unerheblich. Die rechtliche Form der Vertragsbeendigung hat keinerlei Bedeutung.

2. Das Landesarbeitsgericht will der zitierten Rechtsprechung des erkennenden Senats nicht folgen. Unter Bezugnahme auf ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 8. Juli 1975 (DB 1975, 1563) geht es davon aus, daß der Rechtsprechung des erkennenden Senats zur Unverfallbarkeit von Versorgungsanwartschaften durch das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 (BGBI. I, 3610) der Boden entzogen worden sei. Diese Annahme ist jedoch unzutreffend.

Das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf, auf das sich die Vorinstanz im angefochtenen Urteil bezieht, ist mit Urteil des Senats vom heutigen Tage aufgehoben worden (- 3 AZR 518/75 - [demnächst_7 AP Nr. 12 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Unverfallbarkeit). Das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung regelt die Frage der Unverfallbarkeit nur für solche Arbeitsverhältnisse, die nach Inkrafttreten des Gesetzes geendet haben. Für die Zeit vor Inkrafttreten des Gesetzes soll es bei der bisherigen Rechtslage verbleiben. Das ergibt sich nicht nur aus dem Wortlaut, sondern auch aus der Entstehungsgeschichte und dem Zweck des Gesetzes. Es lag dem Gesetzgeber fern, denjenigen Arbeitnehmern, die bei Inkrafttreten des Gesetzes bereits



- 6 -

ausgeschieden waren, ihre Versorgungsanwartschaft aber aufgrund der Rechtsprechung des Senats behalten hatten, diese Versorgungsanwartschaft nachträglich zu entziehen. Wegen der Einzelheiten der Begründung kann auf das vorstehend zitierte Urteil des Senats verwiesen werden (zu 3 der Gründe).

II. 1. Auf die Feststellungswiderklage mußte das Landesarbeitsgericht von seinem Standpunkt aus nicht eingehen, weil diese nur hilfsweise für den Fall erhoben worden war, daß der Klageabweisungsantrag keinen Erfolg haben sollte. Deshalb war der Rechtsstreit an die Vorinstanz zurückzuverweisen, damit der Teilwert der unverfallbaren Versorgungsanwartschaft des Klägers geklärt werden kann.

2. Nach der Rechtsprechung des Senats ist der Wert einer unverfallbaren Versorgungsanwartschaft im allgemeinen zeitanteilig zu berechnen. Das Ruhegeld ist danach in dem Verhältnis zu kürzen, in dem die tatsächliche Dauer der Betriebszugehörigkeit zu der Gesamtdauer steht, die das Arbeitsverhältnis erreicht hätte, wenn der Arbeitnehmer bis zum Eintritt des Versorgungsfalles in den Diensten des Arbeitgebers verbleiben wäre. § 2 BetrAVG hat diesen Grundsatz übernommen. Davon abweichend möchte der Kläger seine Versorgungsanwartschaft nach den Steigerungsbeträgen des § 1 Abs. 4 des Versorgungsvertrages berechnen. Das Landesarbeitsgericht wird deshalb prüfen müssen, ob diese für den Kläger günstigere Berechnungsweise, die eine andere Fallgestaltung betrifft, ausnahmsweise auch im vorliegenden Fall dem Willen der Parteien gerecht wird.

3. Soweit sich die Parteien darüber hinaus über den Betrag des zu erwartenden Ruhegeldes streiten, ist bisher nicht klar ersichtlich, worauf dieser Streit beruht und ob insoweit überhaupt ein Feststellungsinteresse besteht. Die Parteien erörtern in diesem Zusammenhang die zu erwartende Geldentwertung und die Möglichkeit einer späteren Anpassung des betrieblichen Ruhegeldes. Diese Frage

- 7 -



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



- 7 -

wird sich aber zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht klären lassen, weil der Kläger die Altersgrenze erst im Jahre 1993 erreichen wird und noch gar nicht abzusehen ist, ob der Versorgungsfall bereits vorher wegen dauernder Erwerbsunfähigkeit eintreten wird.

gez: Dr. Stumpf

Dr. Thomas

Dr. Dieterich

Ehrenamtlicher Richter
Waydelin ist wegen Urlaubs ortsabwesend und dadurch auf längere Zeit an der Unterschrift verhindert.

Dr. Stumpf

Donnig

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](#)