

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

Gesetz: BetrAVG § 1 Wartezeit; BGB § 242 Ruhegehalt-Unverfallbarkeit

Leitsätze:

K e i n e

(vgl. 3 AZR 570/76 vom 7.Juli 1977)

Aktenzeichen: 3 AZR 666/76
Urteil des BAG vom 7. Juli 1977

LAG Hamburg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 666/76

3 Sa 26/76 Hamburg

Verkündet
am 7. Juli 1977

gez. Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

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. Die Revision des Klägers gegen das Urteil
das Landesarbeitsgerichts Hamburg vom
13. August 1976 - 3 Sa 26/76 - 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)



- 2 -

Tatbestand:

Der im Juli 1910 geborene Kläger stand als technischer Angestellter vom 1. Oktober 1962 bis zum 31. Juli 1975 in den Diensten der Beklagten. Er ist wegen Erreichens des 65. Lebensjahres ausgeschieden.

Die Beklagte gewährt ihren Arbeitnehmern aufgrund eines seit April 1966 bestehenden Altersversorgungsstatuts Versorgung für den Fall des Alters, der Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit unter Einschluß von Witwen- und Waisengeld. Das Altersversorgungsstatut ist im Juli 1971 mit Wirkung vom 1. Januar 1971 neu gefaßt worden. Zum Kreis der Berechtigten ist in Abschnitt I 1. folgendes bestimmt:

"1. Kreis der Berechtigten

Anspruch auf Versorgung für sich, ihre Witwen und Waisen haben nach Maßgabe dieses Statuts alle Mitarbeiter, die nach mindestens 15-jähriger ununterbrochener Dienstzeit wegen dauernder Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit im Sinne der Sozialversicherungsgesetze, wegen Vollendung des 65. Lebensjahres - oder Erreichung einer anderen betrieblich festgesetzten Altersgrenze - oder durch Tod aus den in der Anlage aufgeführten D -Betrieben oder Tochtergesellschaften (im folgenden kurz D genannt) ausscheiden. Mitarbeiterinnen haben nach mindestens 15-jähriger ununterbrochener Dienstzeit auch dann Anspruch auf Versorgung, wenn sie nach Vollendung des 60. Lebensjahres ausscheiden und auf Antrag das Altersruhegeld der Sozialversicherung erhalten."

In Abschnitt II Nr. 3) ist über die Dienstzeit, soweit es hier interessiert, folgendes vorgesehen:

"Voraussetzung für ein Versorgungsgeld ist eine ununterbrochene Dienstzeit bei der D von mindestens 15 Jahren.

Diese Dienstzeit gilt auch dann als zurückgelegt, wenn ein Mitarbeiter, der eine 15jährige Dienstzeit bei der D hätte erreichen können, nach einer Dienstzeit von mindestens 10 Jahren stirbt oder dauernd berufs- oder erwerbsunfähig wird.

.....

- 3 -

Anrechnungsfähig sind Dienstzeiten, die nach Vollendung des 18. und vor Vollendung des 65. Lebensjahres liegen."

Mit der vorliegenden Klage hat der Kläger geltend gemacht, ihm stehe ein Anspruch auf Altersversorgung gegen die Beklagte zu. Gemäß § 1 BetrAVG habe er bei seinem Ausscheiden eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft gehabt. Die Versorgungszusage habe mehr als drei Jahre bestanden; seine Betriebszugehörigkeit belaufe sich auf mehr als 12 Jahre.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger betriebliche Altersversorgung gemäß der Versorgungszusage der T -Altersversorgung zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat sich darauf berufen, daß der Kläger bis zum Eintritt des Versorgungsfalles, der Vollendung des 65. Lebensjahres, die nach dem Altersversorgungsstatut erforderliche 15-jährige Dienstzeit nicht erreicht habe. § 1 BetrAVG sehe die Aufrechterhaltung der Versorgungsanwartschaft nur vor, wenn das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalls geendet habe. Deshalb könne der Kläger auch die noch fehlende Wartezeit nicht mehr erfüllen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Im Berufungsrechtszug hat der Kläger weiterhin seinen erstinstanzlichen Klageantrag gestellt. Er hat jedoch die Auffassung vertreten, Versorgungsfall sei nicht die Vollendung des 65. Lebensjahres, sondern die Erfüllung der Voraussetzungen nach der Versorgungszusage. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger den in der Berufungsinstanz gestellten Antrag weiter, ihm ab 1. August 1975 Versorgungsleistungen zu gewähren.

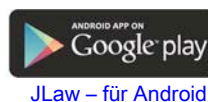
Entscheidungsgründe:

Dem Kläger steht weder ab seinem Ausscheiden wegen Erreichens der Altersgrenze noch von einem späteren Zeitpunkt an ein Versorgungsanspruch gegen die Beklagte zu.

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

I. Das Altersversorgungsstatut besagt, daß die Betriebsangehörigen Altersversorgung beanspruchen können, die nach mindestens 15-jähriger ununterbrochener Dienstzeit wegen Vollendung des 65. Lebensjahres - oder der Erreichung einer anderen betrieblich festgesetzten Altersgrenze - ausscheiden; zusätzlich ist bestimmt, daß Dienstzeiten nach Vollendung des 65. Lebensjahres nicht angerechnet werden. Soweit betrieblich eine andere Altersgrenze als das 65. Lebensjahr maßgebend sein kann, hat der Kläger nicht vorgetragen, daß für ihn eine solche vom Normalfall abweichende Regelung gegolten habe.

1. Wenn Leistungen der betrieblichen Altersversorgung davon abhängen, daß eine bestimmte Dauer der Betriebszugehörigkeit bis zu einem bestimmten Lebensalter erreicht sein muß, so kann das zu unterschiedlichen rechtlichen Auswirkungen für den Versorgungsanspruch des einzelnen Arbeitnehmers führen:

a) Für die Arbeitnehmer, für die bei Begründung des Arbeitsverhältnisses in Betracht kommt, daß sie die erforderliche Betriebszugehörigkeit bis zu der vorgesehenen Altersgrenze erfüllen können, liegt eine aufschiebende Bedingung für den Erwerb des Versorgungsanspruchs vor. Eine solche Betriebszugehörigkeit als Leistungsvoraussetzung wird als Wartezeit bezeichnet. Eine nicht auf eine bestimmte Dauer festgelegte Wartezeit liegt auch immer dann vor, wenn Versorgungsleistungen davon abhängen, daß die Betriebszugehörigkeit bis zum Versorgungsfall bestanden hat. Bei dieser Bedingung kann der Arbeitnehmer sich ebenfalls darauf einrichten, daß er die Altersversorgung erreichen kann. Beide geschilderten Wartezeiten, die auch nebeneinander vorgesehen sein können, sind miteinander vergleichbar, weil der Arbeitnehmer sie für erfüllbar halten kann mit der Folge, daß ihm die daran geknüpfte Leistung zufließt (vgl. zum Begriff der Wartezeiten Hilger, Das betriebliche Ruhegeld, S. 117 f. und S. 249; BAG AP Nr. 5 zu § 242 BGB Ruhegehalt - Unterstützungskassen [vor I der Gründe]).

- 5 -



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



b) Es kann sich auch ergeben, daß Arbeitnehmer eine solche von der Versorgungsregelung geforderte Betriebszugehörigkeit von vornherein nicht erreichen können. Das ist z. B. der Fall, wenn - wie hier - eine Versorgung von einer bestimmten Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängt, die bis zur vorgesehenen Altersgrenze erreicht sein muß, aber nicht mehr erreicht werden kann. Für diese Arbeitnehmer bedeutet die nicht erfüllbare "Wartezeit", daß sie nicht versorgt werden sollen. Darin liegt eine Abgrenzung des begünstigten Personenkreises. Dies kann ebenso auch dadurch erfolgen, daß die Versorgungsregelung Leistungen nur für Arbeitnehmer vorsieht, die bei Dienstantritt ein bestimmtes Alter nicht überschreiten, z. B. nicht älter als 45 Jahre sind.

2. Wenn ein Arbeitgeber den Kreis der Betriebsangehörigen, dem er Altersversorgung gewähren will, in der Weise abstrakt abgrenzt, daß er bestimmte Wartefristen in Verbindung mit Altersgrenzen vorschreibt, so ist das rechtlich zulässig.

a) Der Senat hat schon bei seinen Entscheidungen zur Frage, inwieweit der Betriebsrat bei generellen Versorgungsregelungen mitzubestimmen hat, ausgeführt, der Arbeitgeber sei u.a. frei darin, den begünstigten Personenkreis festzulegen; hierzu gehöre auch die Frage, nach welcher Wartefrist Versorgungsleistungen in Betracht kommen, an welche Betriebstreue also eine Vergütung geknüpft werden soll (vgl. den auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmten Beschluß des Senats vom 12. Juni 1975 - 3 ABR 13/74 - AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung [zu II B 6 d der Gründe]). Die Bestimmung des begünstigten Personenkreises unterliegt deshalb nicht der Mitbestimmung, weil der Arbeitgeber frei darin ist zu entscheiden, ob und inwieweit er Versorgungsleistungen gewähren will. Das rechtfertigt in dem hier erörterten Zusammenhang die Annahme, daß der Arbeitgeber Wartezeiten vorsehen darf.

b) Nicht zu beanstanden ist auch, wenn nur die Betriebszugehörigkeit bis zum Erreichen der Altersgrenze berücksichtigt wird. Darin liegt ein Anreiz, mit Erreichen der Altersgrenze



- 6 -

aus dem aktiven Dienst auszuschcheiden. Mindestens soll ein Anreiz vermieden werden, um der Altersversorgung willen länger zu arbeiten. Damit wird ein ausgeglichener Altersaufbau der Belegschaft gefördert. Das liegt sowohl im Interesse des Unternehmens wie auch der Arbeitnehmerschaft (vgl. BAG AP Nr. 5 zu § 242 BGB Ruhegehalt - Unterstützungskassen [zu I 2 a der Gründe]).

Ob hierzu eine andere Wertung geboten ist, wenn ein Arbeitnehmer auf ausdrücklichen Wunsch seines Arbeitgebers über die Altersgrenze hinaus tätig bleibt, wird von den Umständen des Einzelfalles abhängen.

3. Das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 (BGBI. I, 3610) berührt die Zulässigkeit von Wartezeiten insoweit nicht, wie mit ihnen der begünstigte Personenkreis abgegrenzt wird.

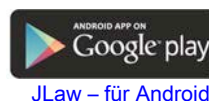
a) § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG hat im Anschluß an die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die Unverfallbarkeit von Versorgungsanwartschaften bestimmt, wenn das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles endet und dann die im Gesetz genannten Voraussetzungen (Lebensalter und Dauer der Zusage oder Betriebsangehörigkeit) erfüllt sind. Damit ist dem Anliegen entsprochen worden, daß die vom Arbeitnehmer in Erwartung der Versorgungsleistung erbrachte Betriebstreue nicht entschädigungslos bleiben darf, wenn seine Teilleistung einen bestimmten Umfang erreicht hat. Wer im Vertrauen und in der Erwartung, das Ruhegeld im versprochenen Umfang erwerben zu können, sich an den Betrieb gebunden hielt und gebunden werden sollte, dessen Vertrauen verdient Schutz, wenn das Arbeitsverhältnis vorzeitig endet; die erdiente Teilleistung steht ihm unter den Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG zu.

b) Diese Erwägungen greifen nicht Platz, wenn der Arbeitnehmer zu den Betriebsangehörigen gehört, die bei ihrem Eintritt in das Arbeitsverhältnis die Voraussetzungen für die Versorgungs-

- 7 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

leistungen nicht mehr erfüllen können. Ein solcher Arbeitnehmer weiß, daß er für seine Betriebstreue keine Versorgung zu erwarten hat, selbst wenn er bis zur Altersgrenze im Betrieb verbleibt. Deshalb kann er bei einem vorherigen Ausscheiden auch keine Teilleistung verlangen. Auf ein enttäushtes Vertrauen kann er nicht verweisen.

c) Das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung hat deshalb Wartezeiten insoweit unberührt gelassen, wie sie den begünstigten Personenkreis abgrenzen. § 1 Abs. 1 Satz 4 BetrAVG befaßt sich nur mit den Wartezeiten, die der ausgeschiedene Arbeitnehmer hätte erfüllen können, wenn sein Arbeitsverhältnis bis zum Versorgungsfall fortbestanden hätte. Insoweit mußte der Gesetzgeber in die Regelungen der Versorgungsordnungen eingreifen, um die Unverfallbarkeit zu verwirklichen. Wartezeiten sind bei dem Arbeitgeber zurückzulegen, der sie als Leistungsvoraussetzung fordert. Wenn sie bis zum Eintritt der Unverfallbarkeit nicht erreicht sind, dann können sie nach § 1 Abs. 1 Satz 4 BetrAVG auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch erfüllt werden. Ein weitergehender Eingriff ist mit dieser Regelung nicht gewollt gewesen.

Die Entstehungsgeschichte des § 1 Abs. 1 Satz 4 BetrAVG bestätigt den aus Wortlaut und Zweck hergeleiteten Sinn dieser Vorschrift. Der Referentenentwurf hatte noch vorgesehen, daß Wartezeiten nicht im Widerspruch zu den Fristen für die Unverfallbarkeit stehen dürften (vgl. BetrAV 1973, 113). Schon der Gesetzentwurf der Bundesregierung hatte aber die Gesetzgewordene Fassung. Die amtliche Begründung zu § 1 Abs. 1 Satz 4 (BT-Drucksache 7/1281, S. 23) lautet wie folgt:

"Durch Satz 4 wird verhindert, daß die für den Eintritt der Unverfallbarkeit vorgesehenen Fristen durch längere Wartezeiten in den betrieblichen Versorgungsregelungen gegenstandslos gemacht werden. Die Erfüllung einer Wartezeit kann daher nach Ablauf der Fristen des Satzes 1 auch außerhalb des Betriebes erfolgen. Diese Vorschrift hat vor allem für die Versorgungsfälle der Invalidität und des Todes Bedeutung. Der ausgeschiedene Arbeitnehmer wird hierdurch dem im Betrieb verbliebenen gleichgestellt."

Wenn für die Erfüllung der Wartezeit der mit einer unverfallbaren Anwartschaft ausgeschiedene Arbeitnehmer dem im Betrieb verbliebenen Kollegen gleichgestellt wird, so entspricht das dem Sinn und Zweck der Unverfallbarkeitsregelung: Wer vor Eintritt des Versorgungsfalles ausscheidet, soll eine Anwartschaft auf Teilleistungen dann behalten, wenn er bei Fortdauer seines Arbeitsverhältnisses die volle Leistung erhalten hätte (ebenso Höhne in Heubeck-Höhne-Paulsdorff-Rau-Weinert, BetrAVG, § 1 Anm. 240 ff.; Kemper, Die Unverfallbarkeit betrieblicher Versorgungsanwartschaften von Arbeitnehmern, S. 104 f.; Schaub-Schusinski-Ströer, Altersvorsorge, § 10 I 10, S. 70).

d) Die Ansicht der Revision, Wartezeiten seien unwirksam, wenn sie über die Unverfallbarkeitsfristen hinausgehen, mindestens könne jede Wartezeit noch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfüllt werden, findet danach weder im Wortlaut noch im Sinn oder der Entstehungsgeschichte des § 1 Abs. 1 Satz 4 BetrAVG eine Stütze.

II. Der Kläger konnte die nach dem Versorgungsstatut erforderliche Wartezeit von 15 Jahren bis zum 65. Lebensjahr nicht erfüllen. Als er am 1. Oktober 1962 das Arbeitsverhältnis begann, war er 52 Jahre alt. Bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres konnte er nur noch eine Betriebszugehörigkeit von etwa 12 1/2 Jahren erreichen. Damit gehörte er nicht zu den Betriebsangehörigen, für die eine Altersversorgung vorgesehen war. Es hilft dem Kläger deshalb auch nichts, daß er bei seinem Ausscheiden die Voraussetzungen erfüllt hatte, von denen nach § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG die Unverfallbarkeit von Versorgungsanwartschaften abhängt.

gez.: Dr. Stumpf Dr. Thomas Dr. Dieterich

Dr. Krems E. Kunze



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

