

Aktenzeichen: 3 AZR 697/78

LAG Baden-Württemberg Urteil des BAG vom 20. März 1980

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

Gesetz: BetrAVG § 1 Wartezeit; BGB § 242 Ruhegehalt,
§ 242 Ruhegehalt-Unterstützungskassen

- Leitsätze: 1. Wenn einem Arbeitnehmer zugesagt wird, er werde eine Versorgungszusage erhalten, falls er eine bestimmte Dauer im Arbeitsverhältnis verbleibt, dann beginnt für die Berechnung der Unverfallbarkeit die in § 1 Abs. 1 Satz 1 Alternative 1 BetrAVG genannte Zehnjahresfrist bereits mit der Vereinbarung der Vorschaltzeit. Das gilt auch dann, wenn eine Unterstützungskasse so verfährt.
2. Die zweite Alternative von § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG, wonach die Unverfallbarkeit einer Versorgungszusage eintritt, wenn nach der Zusage das Arbeitsverhältnis mindestens drei Jahre bestanden hat und der Beginn der Betriebszugehörigkeit mindestens zwölf Jahre zurückliegt, betrifft vornehmlich diejenigen Fälle, in denen ein Arbeitgeber erstmals eine betriebliche Altersversorgung einführt.

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



3 AZR 697/78

4 Sa 1/78 Baden-Württemberg

Verkündet
am 20. März 1980

gez. Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 14. Dezember 1979 durch den Vizepräsidenten Prof. Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Schaub sowie die ehrenamtlichen Richter Hoechst und Heimann für Recht erkannt:

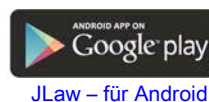
1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichtes Baden-Württemberg vom 28. April 1978 - 4 Sa 1/78 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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)



Tatbestand:

Der 41 Jahre alte Kläger war vom 20. Mai 1964 bis 21. Mai 1976 im Werk E der S AG (S) beschäftigt. Diese gewährt ihren Mitarbeitern Leistungen der betrieblichen Altersversorgung durch die verklagte Unterstützungskasse. Nach den Versorgungsrichtlinien in der Fassung vom 3. Mai 1962, die bis zum 9. Juli 1975 gegolten haben, erhalten alle Betriebsangehörigen der S Ruhegeld, die eine ununterbrochene bzw. anerkannte Dienstzeit von mindestens 10 Jahren nachweisen können und wegen Berufsunfähigkeit oder im rentenfähigen Alter ausscheiden. Diese Versorgungsrichtlinien wurden durch Richtlinien vom 10. Juli 1975 abgelöst. In diesen heißt es:

"1.1.1. Voraussetzung für die Aufnahme in den Kreis der Begünstigten

Alle Betriebsangehörigen von Unternehmen der S -Gruppe werden nach Ablauf einer 10-jährigen Dienstzeit in den Kreis der Begünstigten der S UGmbH aufgenommen. Sie erhalten über ihre Aufnahme in den Kreis der Begünstigten ein Schreiben mit der Bestätigung, daß sie nunmehr die Anwartschaft auf Leistungen der S UGmbH erworben haben. Dieser Zeitpunkt gilt gleichzeitig als der für die Versorgungszusage im Sinne von § 1 Absatz 4 Satz 2 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 - BetrAVG - (Bundesgesetzblatt 1974 I S. 3610) maßgebende Zeitpunkt.

1.1.2. Voraussetzung für die Gewährung von Leistungen

ist grundsätzlich eine Wartezeit von mindestens 10 Dienstjahren, die in der Regel mit Aufnahme in den Kreis der Begünstigten erfüllt ist; bei einem anerkannten Arbeitsunfall genügt bereits eine Wartezeit von 1 Dienstjahr.

.....

2.1.1. Voraussetzungen für die Erlangung einer unverfallbaren Anwartschaft

Ein Betriebsangehöriger, der nach Aufnahme in den Kreis der Begünstigten (siehe Abschnitt 1.1.1.) vor Eintritt des Versorgungsfalles aus dem Unternehmen ausscheidet, behält seine Anwartschaft auf Leistungen der S UGmbH, sofern er zum Zeitpunkt des Ausscheidens mindestens das 35. Lebensjahr vollendet und die Versorgungszusage mindestens 3 Dienstjahre bestanden hat. Eine unverfallbare Anwartschaft entsteht also frühestens nach 13 Dienstjahren."



- 3 -

Unter dem Datum vom 17. Mai 1974 teilte die Firma
S AG, Unternehmensgruppe Bauelemente,
Werk E dem Kläger mit:

"Sie sind am 20. Mai 1974 zehn Jahre bei uns tätig.
Wir möchten diesen Tag zum Anlaß nehmen, Ihnen für
Ihre bisherige Mitarbeit und die unserem Unternehmen
erwiesene Treue zu danken.

Durch Ihre 10-jährige Tätigkeit haben Sie, entsprechend
der Satzung und den Richtlinien der S

UNTERSTÜTZUNGS-GmbH, die Anwartschaft auf die
Leistungen bei Erreichen der Altersgrenze erworben.

Wir verbinden mit unseren besten Wünschen die Hoffnung,
daß Ihnen noch viele Jahre gesunder Schaffenskraft be-
schieden sein mögen."

Der Kläger meint, daß er eine unverfallbare Versorgungs-
anwartschaft auf Gewährung einer betrieblichen Altersversorgung
erworben habe. Er hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen,
ihm mitzuteilen, daß eine unverfallbare Anwartschaft auf Zahlung
der betrieblichen Altersrente bei Erreichen des Rentenalters
besteht.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat
behauptet, die Firma S AG habe auch
während der Geltung der Richtlinien vom 3. Mai 1962 erst nach
Ablauf von zehn Jahren den Mitarbeitern die Aufnahme in die
Unterstützungskasse mitgeteilt. Nach Inkrafttreten des Ge-
setzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung
vom 19. Dezember 1974 (BGBI. I, 3610) seien ihre Richtlinien
nur an den Wortlaut des Gesetzes angepaßt worden. Die Ver-
sorgungszusage sei mithin erst am 17. Mai 1974 erteilt worden,
so daß der Kläger keine unverfallbare Versorgungsanwartschaft
erworben habe. Im übrigen sei sie nicht passivlegitimiert, da
es ihr frei stehe, wann sie die Aufnahme der einzelnen Beleg-
schaftsangehörigen vollziehe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landes-
arbeitsgericht hat die Berufung zurückgewiesen. Hiergegen
richtet sich die Revision der Beklagten.

- 4 -



Entscheidungsgründe:

Dem Kläger steht die begehrte unverfallbare Versorgungswartschaft zu.

I. Es dient der Klarstellung, zunächst die Voraussetzungen darzustellen, unter denen die Alternative 2 von § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG, die nach § 1 Abs. 4 BetrAVG auch für Unterstützungskassen gilt, die Unverfallbarkeit einer Versorgungszusage vorsieht.

1. Die dortige Regelung, daß eine Versorgungszusage nicht mehr verfällt, wenn sie drei Jahre bestanden hat und der Beginn der Betriebszugehörigkeit mindestens zwölf Jahre zurückliegt, wollte die Einführung der betrieblichen Altersversorgung für solche Arbeitnehmer erleichtern, die bisher keinen Anspruch auf Altersversorgung hatten. Bei ihnen sollte die Zusage nicht sofort zur Unverfallbarkeit führen, sondern erst nach einer weiteren Betriebstreue von drei Jahren. Dann aber sollten Dienstzeiten aus der Zeit vor der Zusage mit zur Unverfallbarkeit führen, wenn sie zusammengekommen mit der Zeit nach der Zusage zwölf Jahre ausmachten (vgl. BT-Drucksache 7/2843 zu § 1 Abs. 1 des Gesetzes, S. 6, 7).

2. Das ist nach § 17 Abs. 3 Satz 3 BetrAVG zwingendes Recht, von dem nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden kann. Auf die zweite Alternative des § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG kann die Beklagte ihre Annahme nicht stützen, daß damit die von ihr gehandhabte Regelung zu rechtfertigen sei. Die Beklagte will, nachdem sie den Kläger "in den Kreis der Begünstigten" aufgenommen hat, eine Unverfallbarkeit erst dann anerkennen, wenn seither der Kläger noch drei Jahre im Betrieb geblieben ist und vorher zehn Jahre Vordienstzeiten vorliegen; sie will somit eine Unverfallbarkeit erst nach dreizehn Jahren hinnehmen, für die Frage der Unverfallbarkeit Vordienstzeiten aus der Phase vor der Aufnahme in den Kreis der Begünstigten, die sie als "Zusage" behandeln will, erst zehn Jahre honorieren. Sie will nicht hinnehmen,



daß dann, wenn nach einer Zusage drei Jahre Betriebstreue erbracht werden, neun Jahre an Vordienstzeiten, die von keiner Zusage begleitet waren, ausreichen, um nach zwölf Jahren dann insgesamt eine Zusage unverfallbar zu machen. Nach den Gesetzesmaterialien (BT-Drucksache aaO, S. 7 Abs. 1 a.E.) war es aber der erklärte Wille des Gesetzgebers, dann, wenn eine Zusage nachträglich erteilt wurde und der Arbeitnehmer daraufhin drei Jahre dem Betrieb angehörte, neun Jahre aus der Zeit vor der Zusage ausreichen zu lassen, um eine Anwartschaft unverfallbar zu machen.

3. Dies Ergebnis macht deutlich, daß ein Arbeitgeber in der Frage der Unverfallbarkeit nicht frei ist, in welchem Umfange er Treueleistungen für die Zukunft verlangt und Betriebszugehörigkeit aus der Zeit vor der Zusage unberücksichtigt läßt. Tut er das in der Weise, wie das hier geschehen ist, kann darin eine unzulässige Verböserung des Gesetzes zum Nachteil des Arbeitnehmers liegen. Aus der zweiten Alternative ist erst recht nicht zu entnehmen, daß die von der Beklagten getroffene Regelung zulässig ist. Denn die 2. Alternative des § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG gilt nur für echte nachträgliche Versorgungszusagen, bei denen vorher keine Verbindlichkeit des Arbeitgebers des Inhalts bestand, daß er eine solche erteilen müsse.

II. Demnach ist nur noch zu prüfen, ob die Handhabung der Beklagten mit der - nach § 17 Abs. 3 Satz 3 BetrAVG ebenfalls zwingenden - ersten Alternative des § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG zu vereinbaren ist, die ebenfalls für Unterstützungskassen gilt (§ 1 Abs. 4 BetrAVG). Diese Regelung läßt eine Betriebszugehörigkeit von zehn Jahren seit Erteilung der Zusage genügen. Auch die Beklagte verkennet nicht, daß die Anwartschaft des Klägers, der zwölf Dienstjahre aufzuweisen hat, unverfallbar ist, wenn ihre seinerzeitigen Versorgungsrichtlinien von 1962 bereits eine vorbehaltlose Zusage enthielten. Sie meint jedoch, da die seinerzeitigen Versorgungsrichtlinien von 1962 ebenso wie die Richtlinien von 1975 keine vorhaltlosen Zusagen gemacht, sondern solche gerade ausschlossen und nur für die Zeit nach Ableistung



- 6 -

von zehn Dienstjahren in Aussicht gestellt hätten, fehle es an der Voraussetzung, daß die bisherige Dienstzeit des Klägers von Anfang an von einer Zusage begleitet war. Mit dieser Annahme geht die Beklagte fehl.

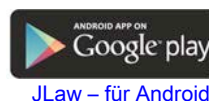
1. Wer unter der Bedingung zusagt, daß er nach Ableistung einer bestimmten Zeit durch den Arbeitnehmer eine Versorgung zusagen wird, stellt damit eine - wenn auch nur bedingte - rechtliche, vorvertragliche Bindung zwischen den Parteien her; wenn der Arbeitnehmer die zehn Dienstjahre erbringt, muß der Arbeitgeber die Zusage erteilen; das ist eine Zusage-situation, die rechtlich der normalen Zusage ähnelt, von der § 1 Abs. 1 Satz 1 Alternative 1 BetrAVG ausgeht. Sie schafft aber auch für den Arbeitnehmer einen ähnlichen Anreiz, wie die einfache Zusage.

2. Damit ergibt sich aber auch zugleich folgende Konsequenz: Eine solche Zusage, die rechtlich und in der Reizschwelle - der normalen Zusage des § 1 Abs. 1 Satz 1 Alternative 1 BetrAVG nahekommt, kann für die Frage der Unverfallbarkeit nur nach Maßgabe der Alternative 1 behandelt werden. Anderenfalls würde die mit rechtlicher Bindung und Anreiz verbundene Zusage in der Frage der Unverfallbarkeit für den Arbeitnehmer schlechter und für den Arbeitgeber besser behandelt als die Zusagen nach der Alternative 2, bei denen vor ihrer Erteilung keine rechtlichen Bindungen, auch nicht bedingter Art, und keine Erwartungshaltungen des Arbeitnehmers vorliegen. Es ist eine erlaubte Auslegung anzunehmen, daß das Gesetz einen lückenlosen Unverfallbarkeitsschutz wollte. Deshalb stand für den Gesetzgeber die Erwägung im Vordergrund, daß in Erwartung von zugesagten Versorgungserbrachte Treueleistungen nach der Regelzeit von zehn Jahren die erwartete Altersversorgung unverfallbar machen, weil es unbillig wäre, einer solch beachtlichen Teilleistung des Arbeitnehmers die Teilgegenleistung zu verweigern. Deshalb müssen sich Zusagen, die derart ausgestaltet sind, wie es vorliegend geschehen ist, für die Unverfallbarkeit an der ersten Alternative der Norm des § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG messen lassen. Wenn

- 7 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 7 -

ihr erklärter Sinn sein sollte, das nicht zu wollen, müßte die darin liegende Gesetzesumgehung kraft der zwingenden Natur dieser Norm ihren zulässigen Inhalt erhalten.

III. Der Senat vermag den Darlegungen der Revision nicht zu folgen, Sinn der von der Beklagten gehandhabten Vorschaltzeit oder einer bedingten Versorgungszusage sei, nicht die Unverfallbarkeitsfrist zu verlängern, sondern eine Bindung des Arbeitgebers auszuschließen, um flexibel zu bleiben. Der vorliegende Rechtsstreit erweist gerade das Gegenteil. Ebensowenig ist einsehbar, daß die Rechtsprechung des Senats zu sozialpolitisch unerwünschten Ergebnissen führe, weil durch Versorgungsbegrenzungen wohl betriebsältere, dagegen nicht betriebsjüngere Arbeitnehmer aus der Versorgung eines Betriebes herausgehalten werden könnten. Der Kreis der Versorgungsberechtigten hängt davon ab, wer in die betriebliche Altersversorgung einbezogen wird, nicht dagegen von der Dauer der Unverfallbarkeitsfrist.

gez.: Dr. Stumpf

Dr. Thomas

Schaub

Hoechst

Der ehrenamtliche Richter
Heimann ist durch eine
Auslandsreise an der
Unterschrift verhindert

Dr. Stumpf

