

Aktenzeichen: 3 AZR 737/87

Bundesarbeitsgericht 3. Senat Urteil vom 29. August 1989
- 3 AZR 737/87 -

I. Arbeitsgericht
Kiel

Urteil vom 25. Februar 1987
- 4b Ca 2123/86 -

II. Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Urteil vom 10. September 1987
- 4 (3) Sa 244/87 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Nein



Entscheidungsstichwort:

Nachversicherung in Zusatzversorgungseinrichtung

Gesetz: BetrAVG § 18 Abs. 1 Nr. 6, § 2

Leitsätze:

1. Scheidet ein Arbeitnehmer mit einer unverfallbaren Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen aus den Diensten einer Landesbank in der Rechtsform einer Anstalt des öffentlichen Rechts aus, so braucht diese die Versorgungsanwartschaft nicht nach dem Quotierungsverfahren des § 2 BetrAVG aufrecht zu erhalten, wenn die Versorgung sich nach einer Ruhelohnordnung richtet.
2. Die Versorgung richtet sich dann nach einer Ruhelohnordnung, wenn die Versorgungsberechtigten abstrakt umschrieben, die Versorgungsvoraussetzungen geregelt und der Inhalt des Versorgungsanspruches festgelegt sind. Das kann in der Weise erfolgen, daß auf das jeweilige Beamtenversorgungsrecht verwiesen wird.
3. Der Annahme der Versorgung nach einer Ruhelohnordnung steht nicht entgegen, daß es zur Umsetzung der Versorgung in das Einzelarbeitsverhältnis einer Individualzusage bedarf, die nach der Ruhelohnordnung ausgerichtet ist.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 737/87

4 (3) Sa 244/87 Schleswig-Holstein

Verkündet am
29. August 1989

Im Namen des Volkes!

Noll,
Regierungshauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

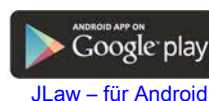
pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Verhandlung vom 29. August 1989 durch den
Vorsitzenden Richter Dr. Heither, die Richter Schaub und
Griebeling sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Bächle und

Oberhofer für Recht erkannt:



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



1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 10. September 1987 - 4 (3) Sa 244/87 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darum, ob die beklagte Landesbank eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft des Klägers nach § 2 BetrAVG aufrechterhalten muß oder bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei der VBL eine Nachversicherung nach § 18 BetrAVG vornehmen durfte.

Der bei Klageerhebung 46 Jahre alte Kläger trat am 1. Dezember 1969 als Assessor in die Dienste der beklagten Landesbank. Am 1. Januar 1975 erhielt er Prokura. Am 1. April 1982 übernahm er die Leitung des Referates Sonderkredite. Zugleich wurde er Abteilungsdirektor. Bereits im Jahre 1980 wurde sein Arbeitsvertrag neu gefaßt. In diesem Arbeitsvertrag heißt es zur betrieblichen Altersversorgung:

"...



4. Der Vertrag ist beiderseits mit sechsmonatiger Frist zum Quartalsende kündbar. Nach fünfzehnjähriger Betriebszugehörigkeit zur Bank, frühestens jedoch mit Vollendung Ihres 40. Lebensjahres, kann die Bank den Vertrag nur aus einem in Ihrer Person oder in Ihrem Verhalten liegenden wichtigen Grund kündigen.

Das Anstellungsverhältnis endet spätestens mit Ablauf des Monats, in dem Sie das 65. Lebensjahr vollenden. Wird vorher eine Berufsunfähigkeits-, Erwerbsunfähigkeits- oder Altersrente von einem Rentenversicherungsträger bewilligt, so endet das Anstellungsverhältnis mit Beginn des Tages, für den die Rente erstmals gewährt wird.

5. Die Bank kann Sie mit einer Frist von sechs Monaten zum Quartalsende in den einstweiligen oder endgültigen Ruhestand versetzen.
6. In Krankheitsfällen erhalten Sie die in Ziffer 3 genannten Bezüge in voller Höhe ohne zeitliche Begrenzung. Die Bank kann Sie jedoch bei länger dauernder Krankheit in den einstweiligen oder endgültigen Ruhestand versetzen.
7. Werden Sie infolge eines Dienstunfalls dienstunfähig, gewährt die Bank Ruhegehalt bzw. Hinterbliebenenversorgung. Das Ruhegeld beträgt mindestens zwei Drittel des zuletzt bezogenen Gehaltes. Im übrigen finden die §§ 30 ff. des Beamtenversorgungsgesetzes entsprechende Anwendung: Leistungen der Berufsgenossenschaft werden angerechnet. Die Hinterbliebenenversorgung wird auf der Grundlage dieses Ruhegehaltes errechnet.

...

9. Die Bank gewährt Ihnen in den in Ziffer 4 Absatz 2, Ziffer 5, Ziffer 6 Satz 2 und Ziffer 7 genannten Fällen ab Beendigung des Anstellungsvertrages Ruhegehalt und Ihren Hinterbliebenen Hinterbliebenenversorgung (Versorgung).

Die Versorgungsbezüge werden unter Zugrundelegung des vor Eintritt des Versorgungsfalls zuletzt bezogenen Gehaltes in entsprechender Anwendung der in Schleswig-Holstein geltenden beamtenrechtlichen Grundsätze errechnet. Die Bank kann Berufsjahre, die Sie bei anderen Kreditinstituten oder in anderen Berufen geleistet haben, bei der Festsetzung der Ruhegehaltsfähigen Dienstzeit berücksichtigen, wenn sie die Voraussetzung für Ihre Dienststellung bilden.



Die Versorgungsbezüge ändern sich im gleichen Verhältnis wie die Bezüge nach Ziffer 3 Absatz 2.

Renten der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte und der Provinzial-Lebensversicherungsanstalt bzw. ähnlicher Einrichtungen werden auf die Versorgung angerechnet, soweit nicht schriftlich abweichende Vereinbarungen getroffen worden sind. Von der Anrechnung dieser Rentenbezüge kann abgesehen werden, soweit sie in Berufsjahren verdient wurden, die bei der Errechnung der Ruhegehaltsfähigen Dienstzeit nicht berücksichtigt werden.

...

Die Bank wird von ihrer Verpflichtung zur Zahlung der Versorgung frei, wenn sich ihre wirtschaftliche Lage so wesentlich verschlechtert, daß sie zur Zahlung der Versorgungsleistungen auf die Hilfe der Gewährträger zurückgreifen muß. Macht die Bank von diesem Vorbehalt Gebrauch, haben Sie eine Anwartschaft auf Rentenleistungen des Landesbankvereins e.V. nach den Grundsätzen des Vereins.

..."

Mit einem Formularschreiben vom 27. Dezember 1984 teilte die Beklagte ihren Mitarbeitern mit, daß das Vermögen des Landesbankvereins ihren Pensionsrückstellungen zugeführt werde. Damit entfalle der Leistungsvorbehalt im Arbeitsvertrag.

Das Arbeitsverhältnis endete mit dem 30. Juni 1985 aufgrund einer Kündigung des Klägers. Darauf versicherte die Beklagte den Kläger wegen der Versorgungsanwartschaften des Klägers aus der Zusatzversorgung bei der VBL nach.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Beklagte müsse seine Versorgungsanwartschaft nach § 2 BetrAVG aufrecht erhalten. Eine Nachversicherung nach § 18 BetrAVG scheide aus, weil er keine Versorgungszusage nach beamtenrechtlichen Grundsätzen erhalten habe und die Beklagte nicht Mitglied bei einer Zusatzversorgungs-



kasse werden könne, da sie kein dem öffentlichen Dienst entsprechendes Tarifrecht anwende. Eine Nachversicherung sei aber auch ausgeschlossen, weil ihm keine Zusatzversorgung nach einer Ruhe-lohnordnung zugesagt worden sei. Der Personalausschuß der Bank habe zwar einer Vorlage des Vorstandes über die Bewilligung von Ruhegeld an Angestellte im Range von Prokuristen zugestimmt. Nach dieser Vorlage sei aber weder bei den Zusagen noch inhaltlichen Ausgestaltung der Versorgung anderer Arbeitnehmer verfahren worden. Er habe eine Individualzusage gehabt. Im übrigen sei die für den öffentlichen Dienst vorgesehene Nachversicherung verfassungswidrig.

Der Kläger hat zuletzt beantragt

festzustellen, daß ihm gegenüber der
Beklagten eine Versorgungsanwartschaft
gemäß den Bestimmungen der §§ 2 bis 5
BetrAVG auf der Grundlage und nach Maß-
gabe seines Anstellungsvertrages vom
14. Januar 1980 zusteht.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie habe dem Kläger eine Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen zugesagt. Sie habe den Kläger nachversichern müssen (§ 18 Abs. 6 BetrAVG). Ihre leitenden Angestellten versorge sie nach einem einheitlichen Versorgungswerk. Die für den öffentlichen Dienst vorgesehene Nachversicherung genüge verfassungsrechtlichen Grundsätzen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Hiergegen richtet sich seine Revision.



E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision des Klägers ist nicht begründet. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, die Versorgungsanwartschaft des Klägers nach § 2 BetrAVG aufrecht zu erhalten.

1. Der Kläger besaß bei seinem Ausscheiden aus den Diensten der Beklagten eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft.

Nach § 1 Abs. 1 BetrAVG wird eine Versorgungsanwartschaft unverfallbar, wenn der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 35. Lebensjahr vollendet hat und die Versorgungszusage mindestens drei Jahre bestanden hat und der Beginn der Betriebszugehörigkeit mindestens zwölf Jahre zurückliegt. Der Kläger war bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses rd. 44 Jahre alt. Er stand etwa 14,5 Jahre in den Diensten der Beklagten. Die Versorgungszusage bestand für ihn mindestens fünf Jahre.

2. Im Regelfall wird die unverfallbare Versorgungsanwartschaft nach Maßgabe des § 2 BetrAVG aufrecht erhalten. Diese Vorschrift gilt jedoch nicht in den in § 18 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 bis 6 BetrAVG beschriebenen Fällen.

Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Voraussetzungen des § 18 Abs. 1 Nr. 5 BetrAVG lägen vor. Die Beklagte habe eine Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen zugesagt; sie könne auch Mitglied bei einer Zusatzversorgungseinrichtung sein. Ob das richtig ist, braucht der Senat nicht zu entscheiden. Die Be-



klagte, die die Tarifverträge für das private und öffentliche Bankgewerbe anwendet, könnte Mitglied einer Zusatzversorgungseinrichtung nur werden, wenn die für Banken geltenden Tarifverträge mit den Versorgungstarifverträgen des öffentlichen Dienstes vergleichbar wären (verneinend Gilbert/Hesse, Die Versorgung der Arbeiter und Angestellten des öffentlichen Dienstes, Stand Juni 1989, § 19 Anm. 5 VBL-Satzung). Es mag auch dahingestellt bleiben, ob die Mitgliedschaft der Beklagten bei der VBL unterstellt werden kann. Jedenfalls braucht die Beklagte die Versorgungsanwartschaft des Klägers nicht nach Maßgabe des § 2 BetrAVG aufrechtzuerhalten, weil die Voraussetzungen von § 18 Abs. 1 Nr. 6 BetrAVG vorliegen. Nach dieser Vorschrift gilt § 2 BetrAVG nicht für solche Personen, die aufgrund eines Arbeitsverhältnisses zu einer Gebietskörperschaft oder einer sonstigen Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts nach einer Ruhegeldordnung oder einer entsprechenden Bestimmung eine Anwartschaft auf Ruhegeld oder Ruhegeld haben und denen Hinterbliebenenversorgung gewährleistet ist.

a) Der Kläger hatte Anspruch auf eine beamtenähnliche Versorgung. Eine Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen ist dann gegeben, wenn die Gesamtversorgung nach Inhalt, Art und Umfang der beamtenrechtlichen Versorgung entspricht. Dies war bei dem Kläger der Fall. Nach Nr. 9 seines Arbeitsvertrages sollten die Versorgungsbezüge unter Zugrundelegung des vor Eintritt des Versorgungsfalles zuletzt bezogenen Gehaltes in entsprechender Anwendung der in Schleswig-Holstein geltenden beamtenrechtlichen Grundsätze in ihrer jeweiligen Fassung errechnet werden. Auch die

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



Versorgungsfälle sind an das Beamtenrecht angelehnt.

Entgegen der vom Kläger in der Revisionsinstanz vertretenen Auffassung steht der Annahme einer beamtenähnlichen Versorgung nicht entgegen, daß die Versorgung unter Anrechnung der Sozialversicherungsrente gezahlt wird. Auch der Beamte muß sich im Rahmen der Höchstgrenzen von § 55 BeamtVG Renten aus der gesetzlichen Sozialversicherung anrechnen lassen. Maßgebend ist für die Annahme allein, daß die Gesamtversorgung der eines Beamten entspricht.

Es kann deshalb dahingestellt bleiben, ob § 18 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 nur anzuwenden ist, wenn die einem Arbeitnehmer zugesagte Versorgung diese Voraussetzung erfüllt, also beamtenähnlich ausgestaltet ist (vgl. BAGE 37, 198, 202 = AP Nr. 3 zu § 18 BetrAVG, zu I 3 a der Gründe). Der Wortlaut der Vorschrift enthält diese Voraussetzung nicht.

b) Die dem Kläger zugesagte Versorgung richtete sich nach einer Ruhe Lohnordnung.

Eine Ruhe Lohnordnung liegt dann vor, wenn der Arbeitgeber seine Grundsätze, nach denen er Ruhegeld leisten will, abstrakt formuliert. Das kann geschehen in Form einer Gesamtzusage, einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung. Um eine Ruhe Lohnordnung handelt es sich aber auch dann, wenn sich ein Versorgungssystem nach den Grundsätzen der betrieblichen Übung oder der Gleichbehandlung entwickelt hat (BAGE 37, 198, 203 = AP Nr. 3 zu § 18 BetrAVG, zu



I 3 a der Gründe; 40, 384, 389 f. = AP Nr. 5 zu § 18 BetrAVG, zu A II 3 b der Gründe; Weinert bei Heubeck/Höhne, BetrAVG, 2. Aufl., Bd. I, § 18 Rz 46 ff.). Bei der Entstehung der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst nach dem Ersten Weltkrieg richtete sich die Zusatzversorgung teils nach RechtsVO, teils nach tarifvertraglichen Regelungen, teils nach Vereinbarungen und Übungen auf betrieblicher Ebene (vgl. Berger/Kiefer, Das Versorgungsrecht für die Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes, Stand 1. April 1989, § 6 VersorgungsTV Rz 15). Das Gesetz wollte in § 18 Abs. 1 Nr. 4 bis 6 BetrAVG gewährleisten, daß Arbeitnehmer mit Ansprüchen auf Versorgung nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen, die in der gesetzlichen Rentenversicherung versicherungsfrei sind (Nr. 4), sowie durch tarifvertragliche Regelungen (Nr. 5) oder sonstige Ordnungssystemen von der rationalen Berechnungsmethode der Versorgung ausgeschlossen wurden und in einer Zusatzversorgungseinrichtung nachversichert werden. Das Gesetz wollte die Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes insoweit gleichbehandeln.

Bei der Beklagten bestand eine solche Ruhelohnordnung, nach der sich die Versorgung des Klägers richtete.

Das Landesarbeitsgericht hat zwar keine entsprechende Feststellung getroffen. Gleichwohl braucht der Senat die Sache nicht an das Berufungsgericht zurückzuverweisen. Die Beklagte hat den Beschluß des Vorstandes zur Gewährung eines Rechtsanspruchs auf Alters- und Hinterbliebenenversorgung qualifizierter Angestellter und den zustimmenden Beschluß des Personalausschusses vom 19. Dezember 1961 vorgelegt. Der Kläger hat nicht bestritten, daß



die Beschlüsse des Vorstandes und des Personalausschusses den Tatsachen entsprechen. Er hat lediglich behauptet, der Beschluß sei weder praktiziert worden, noch seien die Versorgungszusagen nach seinem Inhalt ausgestaltet worden. Der Senat kann mithin die Tatsache, daß diese Beschlüsse zustande gekommen sind, seiner Entscheidung zugrunde legen. Das Revisionsgericht kann aus Gründen der Prozeßwirtschaftlichkeit unstreitige, auch nicht festgestellte Tatsachen berücksichtigen, wenn hierdurch schützenswerte Interessen einer Partei nicht verletzt werden (vgl. Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann, ZPO, 47. Aufl. 1989, § 561 Anm. 3 E; Thomas/Putzo, ZPO, 15. Aufl. 1987, § 561 Anm. 4 e; Zöllner/Schneider, ZPO, 14. Aufl., § 561 Rz 8, alle mit weiterem Nachweis).

Der vom Vorstand der Beklagten herbeigeführte Beschluß des Personalausschusses erfüllte die Voraussetzungen einer Ruhelohnordnung. In ihm werden die Bezugsberechtigten abstrakt umschrieben, die Versorgungsvoraussetzungen geregelt und der Inhalt des Versorgungsanspruches in Anlehnung an das Beamtenrecht von Schleswig-Holstein ausgestaltet. Dem entspricht auch die dem Kläger erteilte Versorgungszusage. Er gehörte als Prokurist zu den Versorgungsberechtigten und seine Versorgung richtete sich nach der Versorgungszusage nach dem Landesbeamtenrecht in seiner jeweiligen Fassung.

Dagegen ist es entgegen der Auffassung des Klägers unerheblich, daß der Beschluß über die Einräumung von Rechtsansprüchen auf Altersversorgung durch Individualzusagen in den einzelnen Arbeitsverträgen umgesetzt werden muß. Es ist auch unerheblich,



ob sich die Beklagte immer und unterschiedslos an ihren Beschluß gehalten hat und die Einzelzusagen inzwischen einen weitergehenden Inhalt haben. Eine Versorgungszusage richtet sich auch dann nach einer Ruhelohnordnung, wenn Arbeitsverträge nach einer arbeitsvertraglichen Einheitsregelung abgeschlossen werden oder gebündelte Arbeitsverträge nach einem vorgefertigten Muster abgeschlossen werden.

Selbst wenn es richtig sein sollte, daß sich die Beklagte nicht allgemein an den Beschluß ihres Personalausschusses gehalten hat, so ist doch dem Kläger eine entsprechende Zusage erteilt worden. Ob möglicherweise nicht berücksichtigte oder verspätet berücksichtigte Prokuristen aufgrund des Beschlusses in Verbindung mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz Ansprüche erlangt haben, braucht der Senat nicht zu entscheiden.

Unschädlich sind auch die seit 1961 eingetretenen Veränderungen in der Versorgungszusage. Es kommt vielfach vor, daß Versorgungsordnungen nicht kontinuierlich veränderten Rechts- und Wirtschaftsverhältnissen angepaßt werden. Das Grundprinzip der Altersversorgung ist seit 1961 unverändert geblieben. Versorgungsberechtigt sollten nur Prokuristen oder Angestellte mit gleichwertiger Tätigkeit sein. Ihre Versorgung sollte sich nach Landesbeamtenrecht bzw. den an ihre Stelle getretenen Bestimmungen richten. Gegenstandslos geworden ist allein der Leistungsvorbehalt, eine Höchstbegrenzung der Altersversorgung auf 30.000,-- DM und die im Beschluß des Personalausschusses vorgesehene Verfallbarkeit der Versorgungsanwartschaft bei Beendi-

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



gung des Arbeitsverhältnisses vor Eintritt eines Versorgungsfalles (§ 1 BetrAVG).

3. Die unterschiedliche Behandlung verfallbarer Anwartschaften - einerseits die Aufrechterhaltung nach Maßgabe des § 2 BetrAVG, andererseits die Nachversicherung bei einer Zusatzversorgungseinrichtung des öffentlichen Dienstes nach § 18 Abs. 1 und 6 BetrAVG - ist mit Art. 3 Abs. 1 GG vereinbar. Hiervon ist der Senat in ständiger Rechtsprechung ausgegangen (BAGE 37, 198, 204 = AP Nr. 3 zu § 18 BetrAVG, zu I 3 b der Gründe; 49, 11, 18 = AP Nr. 12 zu § 18 BetrAVG, zu B III der Gründe; Urteil vom 22. März 1988 - 3 AZR 152/86 -, zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen, zu III der Gründe). Für diese unterschiedliche Behandlung gibt es gute Gründe. So sollen Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst weitgehend versorgungsrechtlich den Beamten gleichgestellt werden. Das wird über die bereits bestehenden Zusatzversorgungseinrichtungen erreicht. Der Kläger hat im übrigen keine neuen Argumente vorgebracht.

Dr. Heither

Schaub

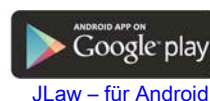
Griebeling

Dr. Bächle

Oberhofer



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

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