

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

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt - Unverfallbarkeit,
 § 315; BetrAVG §§ 1, 6, 26, 29

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 3 AZR 79/77

Urteil des BAG vom 1. Juni 1978

LAG Berlin



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



3 AZR 79/77

5 Sa 83/76 Berlin

Verkündet am
1. Juni 1978

gez. Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 1. Juni 1978 durch den Vizepräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Waydelin und Lichtenstein für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 15. November 1976 - 5 Sa 83/76 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin 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:

Die am 22. Januar 1908 geborene Klägerin war in der Zeit vom 2. November 1954 bis zum 31. März 1968 für die Beklagten als vollbeschäftigte Fleischverkäuferin tätig. Ab 1. April 1968 bezog sie bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres von der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte ein vorgezogenes Altersruhegeld; danach erhält sie ein endgültiges Altersruhegeld.

In der Zeit vom 1. April 1968 bis zum 31. Januar 1970 arbeitete die Klägerin für die Beklagten als sogenannte Pauschalkraft. Pauschalkräfte sind Arbeitnehmer, die eine Teilzeitbeschäftigung ausüben und für die der Arbeitgeber die Lohnsteuer pauschal abführt. Vom 1. Februar 1970 bis zum 31. März 1975 war die Klägerin als teilzeitbeschäftigte Arbeitskraft tätig.

Mit der vorliegenden Klage verfolgt die Klägerin einen Anspruch auf Zahlung eines betrieblichen Altersruhegeldes für die Zeit ab Januar 1975. Sie hat ihren Anspruch auf die Versorgungsordnung der zum H -Kreis gehörenden Unternehmen vom 17. Januar 1969 gestützt, die als Gesamtbetriebsvereinbarung abgeschlossen wurde. Nach der Einleitung zur Versorgungsordnung erhalten die Mitarbeiter, die nach Erreichung der Altersgrenze oder infolge Arbeitsunfähigkeit aus den Diensten der Beklagten ausscheiden, Versorgungsleistungen, deren Voraussetzungen für die Altersrente in § 2 wie folgt festgelegt sind:

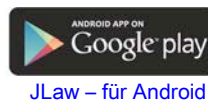
"§ 2

1. Altersrente erhalten Mitarbeiter, die mindestens 20 Jahre innerhalb des Gesamtunternehmens ununterbrochen als Vollbeschäftigte tätig sind und im unmittelbaren Anschluß an die Tätigkeit bei der Firma nach Vollendung des 65. Lebensjahres in den Ruhestand treten.
2. Altersrente erhalten auch Mitarbeiter, die - volle Arbeitsfähigkeit vorausgesetzt - nach Vollendung des 65. Lebensjahres noch die an der Wartezeit fehlenden Jahre tätig gewesen sind.

- 3 -



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



- 3 -

Weibliche Mitarbeiter erhalten eine Altersrente nach dieser Versorgungsordnung bereits nach Vollendung des 60. Lebensjahres, wenn nach einer Betriebszugehörigkeit gemäß Abs. 1

a) die Kündigung durch den Arbeitgeber ausgesprochen wird, jedoch keine Gründe zur fristlosen Entlassung vorliegen;

b) diese aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden und die vorgezogene Altersrente beziehen."

Eine entsprechende Regelung enthalten die davor geltenden Versorgungsordnungen.

Die Klägerin hat die Ansicht vertreten, ihr stehe eine Altersrente ab dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung zu. Ihr Arbeitsverhältnis habe bei Inkrafttreten dieses Gesetzes seit 1954 ununterbrochen bestanden. Der Übergang von der Vollbeschäftigung zur Teilzeitbeschäftigung habe hieran nichts geändert. Da sie seit Vollendung des 60. Lebensjahres das vorgezogene Altersruhegeld beziehe, stünden ihr nach §§ 6, 29 BetrAVG seit Januar 1975 Versorgungsleistungen zu. Soweit nach der Versorgungsordnung eine Vollbeschäftigung von 20 Jahren gefordert werde, sei diese Bestimmung nach § 1 BetrAVG insoweit unwirksam, wie eine solche Beschäftigung über zwölf Jahre hinaus verlangt werde.

Die Klägerin hat entsprechend ihrem im Jahre 1974 erzielten Einkommen von 8.772,85 DM nach der Staffel in Anlage 1 zu § 10 der Versorgungsordnung einen monatlichen Rentenbetrag von 150,-- DM gefordert und diesen für die Zeit vom 1. Januar 1975 bis zum 31. Januar 1976 eingeklagt. Sie hat beantragt,

die Beklagten zu verurteilen, an die Klägerin 1.950,-- DM zuzüglich 4 % Zinsen seit Klagezustellung zu zahlen.

Die Beklagten haben beantragt, die Klage abzuweisen. Sie haben die Ansicht vertreten, die Klägerin könne keine Versorgung verlangen, weil sie nicht 20 Jahre ununterbrochen als Vollbeschäftigte bei den Beklagten tätig gewesen sei. Im



übrigen könne die Klägerin Ansprüche auch nicht aus den §§ 6, 29 BetrAVG herleiten. Diese Vorschriften fänden keine Anwendung, wenn die Vollendung des 65. Lebensjahres und damit der endgültige Eintritt des Versorgungsfalls vor dem Inkrafttreten des BetrAVG liegen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung der Klägerin ist erfolglos geblieben. Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin ihren Zahlungsanspruch weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Klägerin hat die Leistungsvoraussetzungen der Versorgungsordnung nicht erfüllt; ihr steht deshalb kein Ruhegeld zu.

I. Nach § 2 der Versorgungsordnung in ihrer jeweiligen Fassung ist Voraussetzung für die Gewährung der Altersrente, daß der Mitarbeiter mindestens 20 Jahre innerhalb des Gesamtunternehmens ununterbrochen als Vollbeschäftigter tätig gewesen ist und im unmittelbaren Anschluß an die Tätigkeit nach Vollendung des 65. Lebensjahres in den Ruhestand tritt. Nach § 2 Nr. 2 kann die geforderte 20-jährige Betriebszugehörigkeit auch noch erreicht werden, wenn der Mitarbeiter nach Vollendung des 65. Lebensjahres in entsprechendem Umfange tätig gewesen ist.

Weibliche Betriebsangehörige können die Altersrente schon nach Vollendung des 60. Lebensjahres erhalten, wenn sie aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden und die vorgezogene Altersrente beziehen. Voraussetzung ist aber auch hier, daß sie eine 20-jährige Wartezeit zurückgelegt haben.

1. Die Bedeutung von Wartezeiten in Versorgungsregelungen hat den Senat bereits früher beschäftigt. In der Entscheidung vom 7. Juli 1977 - 3 AZR 570/76 - ([demnächst] AP Nr. 2 zu § 1 BetrAVG Wartezeit - auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen-) ist dazu ausgeführt, eine solche Klausel bedeute für die Betriebsangehörigen, die bei ihrem Eintritt in das Arbeitsverhältnis die erforderliche Betriebszugehörigkeit nicht mehr erreichen können, daß sie nicht

- 5 -

versorgungsberechtigt sind. Eine solche Abgrenzung des begünstigten Personenkreises durch Wartezeiten sei zulässig. Diese Betriebsangehörigen könnten auch keine unverfallbare Anwartschaft erwerben, wenn ihr Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Fristen des § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG endet. In einer weiteren Entscheidung vom selben Tage - 3 AZR 422/76 - ([demnächst] AP Nr. 1 zu § 1 BetrAVG Wartezeit) hat der Senat erkannt, daß ein Arbeitnehmer dann nicht vom Kreis der Versorgungsberechtigten durch Wartezeiten ausgeschlossen ist, wenn die vorgesehene Betriebszugehörigkeit noch nach Vollendung des 65. Lebensjahres erfüllt werden und der Arbeitnehmer darauf vertrauen kann, daß ihm dies gelingen werde. Bei der letztgenannten Entscheidung handelte es sich um dieselbe Versorgungsregelung, die hier anzuwenden ist.

Der Senat sieht keinen Anlaß, die Grundsätze dieser Entscheidungen aufzugeben. Auf ihrer Grundlage konnte die Klägerin als sie am 2. November 1954 für die Beklagten tätig wurde, annehmen, sie werde die Wartezeit erfüllen. Die Klägerin war damals 46 Jahre alt. Sie mußte das Arbeitsverhältnis nur bis zum 66. Lebensjahr fortsetzen. Die Klägerin erwarb damit eine Versorgungsanwartschaft.

2.a) Die Entwicklung der Anwartschaft zum Vollrecht ist abgebrochen worden, als die Klägerin am 31. März 1968 ihre Vollbeschäftigung bei den Beklagten aufgab. Bis dahin war die Klägerin dreizehn Jahre und fünf Monate tätig gewesen. Für diesen erdienten Teilwert konnte sie im März 1968 noch keinen Schutz beanspruchen. Die Rechtsprechung des Senats zur Unverfallbarkeit (BAG 24, 177 = AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt) hat unter weiteren besonderen Voraussetzungen nur eingegriffen, wenn das Arbeitsverhältnis nach dem 31. Dezember 1968 endete; nach ihr war zudem eine Betriebszugehörigkeit von 20 Jahren erforderlich. Die gesetzliche Regelung über die Unverfallbarkeit (§ 1 BetrAVG) gilt nur für Arbeitsverhältnisse, die nach ihrem Inkrafttreten (22. Dezember 1974) geendet haben (§ 26 BetrAVG).

- 6 -



- 6 -

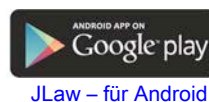
- b) Das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien ist am 31. März 1968 allerdings nicht beendet worden. Die Klägerin ist in Teilzeitbeschäftigung für die Beklagten tätig geblieben. Eine solche Tätigkeit rechnete die Versorgungsordnung jedoch nicht für die Wartezeit an; nur mit einer Vollbeschäftigung konnte die Wartezeit als Leistungsvoraussetzung erfüllt werden. Gegen diese Regelung bestehen keine Bedenken. Der Arbeitgeber kann die Voraussetzungen festlegen, unter denen er Altersversorgung gewährt. Dabei muß er allerdings die Grundsätze von Recht und Billigkeit beachten. Das gilt auch dann, wenn er - wie hier - die Versorgung unter Beteiligung des Betriebsrats gestaltet (vgl. den auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmten Beschluß des Senats vom 12. Juni 1975 AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung [zu II B 7 b der Gründe]). Es sind keine Anhaltspunkte vorgetragen oder erkennbar, die es rechtfertigen, die getroffene Abgrenzung als unbillig zu werten. Das gilt auch bei dem hier vorliegenden Sachverhalt, daß sich an eine Vollbeschäftigung eine Teilzeittätigkeit anschließt. Die Klägerin konnte der insoweit klaren Regelung in der Versorgungsordnung entnehmen, daß sie mit einer Teilzeitbeschäftigung die Wartezeit nicht erfüllen konnte. Die Aufgabe der Vollbeschäftigung entsprach außerdem ihrem Interesse. Sie durfte neben dem Altersruhegeld aus der Sozialversicherung nur ein begrenztes Arbeitseinkommen beziehen (§ 1248 Abs. 4 RVO = § 25 Abs. 4 AVG).
- c) Mit ihrer weiteren Tätigkeit hat die Klägerin sonach die Wartezeit von 20 Jahren nicht erreicht.

II. Das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung hat die Rechtslage nicht zugunsten der Klägerin geändert. Das konnte schon deshalb nicht geschehen, weil die Klägerin aus dem Teilzeitarbeitsverhältnis keine Versorgung mehr zu erwarten hatte. Insoweit hat auch die Versorgungsordnung keine Änderung durch zwingende gesetzliche Vorschriften erfahren.

- 7 -



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



- 7 -

1. Die Revision macht geltend, nach § 1 BetrAVG komme es nur noch darauf an, daß die dort genannten Voraussetzungen erfüllt sind, um einen Anspruch zu erwerben. Versorgungsregelungen, die ungünstigere Leistungsvoraussetzungen vorsehen, seien unwirksam.

Diese Ansicht der Klägerin übersieht zweierlei: Die in § 1 geregelten Voraussetzungen für die Unverfallbarkeit gelten nur dann, wenn das Arbeitsverhältnis nach dem Inkrafttreten des Gesetzes beendet worden ist. Vor allem aber ändert § 1 BetrAVG nichts daran, daß in Versorgungsregelungen als Leistungsvoraussetzung Wartezeiten vorgesehen sein können, die über die Unverfallbarkeitsfristen hinausgehen. Um die Aufrechterhaltung der Versorgungsanwartschaften nicht an Wartezeiten scheitern zu lassen, die über die Fristen des § 1 BetrAVG hinausgehen, hat der Gesetzgeber die Regelung des § 1 Abs. 1 Satz 4 getroffen. Danach können Wartezeiten noch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfüllt werden. Das hat der Senat bereits in den angeführten Entscheidungen vom 7. Juli 1977 ausgesprochen.

Da das Betriebsrentengesetz sonach die Leistungsvoraussetzungen, insbesondere die Erfüllung einer Wartezeit, nicht berührt, kann die Klägerin sich nicht auf § 6 BetrAVG i. V. mit § 29 BetrAVG berufen; denn der Anspruch auf das vorgezogene betriebliche Altersruhegeld setzt ebenfalls voraus, daß eine etwaige Wartezeit erfüllt ist. Das war bei der Klägerin bei Beginn des vorgezogenen Altersruhegeldes aus der Sozialversicherung nicht der Fall. Die Wartezeit ist aus den vorstehend zu I 2 b dargelegten Gründen auch nicht später erreicht worden.

2. Die fehlende Wartezeit kann die Klägerin nicht nach § 1 Abs. 1 Satz 4 BetrAVG vollenden. Diese Vorschrift will gewährleisten, daß unverfallbare Anwartschaften auch dann zum Versorgungsanspruch führen, wenn eine längere Wartezeit bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch nicht abgelaufen war. Hier hat die Teilzeitbeschäftigung am 31. März 1975, also

- 8 -



- 8 -

nach Inkrafttreten des Gesetzes, geendet. Zu dieser Zeit war die Vollbeschäftigung, die für den Erwerb des Versorgungsanspruchs notwendig war, seit sieben Jahren beendet. Deshalb greift § 1 Abs. 1 Satz 4 BetrAVG nicht ein.

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

Waydelin Lichtenstein

