

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

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt-Unverfallbarkeit, § 242 Gleichbehandlung, § 624; GG Art. 12 Abs. 1; Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 (BGBI. I, 3610) § 1 Abs. 1 und Abs. 4, §§ 26, 32 Satz 1; BetrVG 1972 § 75; Intertemporales Richterrecht

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 3 AZR 80/74

Urteil des BAG vom 13. Februar 1975

LAG Düsseldorf



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



3 AZR 80/74

4 (7) Sa 1050/73 Düsseldorf

Verkündet am
13. Februar 1975

gez. Sürig,
Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. Februar 1975 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Wagner und Handrack für Recht erkannt:

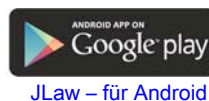
1. Die Revisionen der Kläger gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 4. Januar 1974 - 4 (7) Sa 1050/73 - werden zurückgewiesen.
2. Die Kläger tragen die Kosten der Revisionen.

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 Kläger waren bei der Beklagten langjährig als Arbeitnehmer beschäftigt. Zum 31. Dezember 1972 legte die Beklagte ihren Betrieb still und kündigte deshalb die Arbeitsverhältnisse der Kläger und anderer Beschäftigter. Als der Kläger G ausschied, war er 48 Jahre alt und hatte eine Betriebszugehörigkeit von 18 1/2 Jahren; der Kläger M war bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses 46 Jahre alt und 17 1/2 Jahre bei der Beklagten beschäftigt.

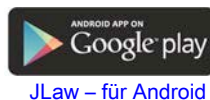
Die Beklagte gewährte durch eine Unterstützungseinrichtung ihren Betriebsangehörigen Alters- und Hinterbliebenenversorgung. Nach Nr. 1 Abs. 1 Buchst. a) der ab 1. Juni 1969 geltenden Richtlinien für die Rentengewährung mußte der Betriebsangehörige den Versorgungsfall in den Diensten der Beklagten erleben; vorher ausgeschiedene Arbeitnehmer behielten die Versorgungsanwartschaft, wenn die Beklagte dies schriftlich zugesagt hatte.

Anläßlich der Stilllegung wurde zwischen der Beklagten und dem Betriebsrat am 6. November 1972 ein Sozialplan vereinbart. Die ausscheidenden Betriebsangehörigen erhielten Abfindungen, die nach Lebensalter und Dienstjahren gestaffelt waren. Für Belegschaftsmitglieder, die das 59. Lebensjahr und 15 bei der Altersversorgung anrechenbare Dienstjahre vollendet hatten, war neben der Zahlung bestimmter Abfindungen vorgesehen, daß sie mit oder ohne Firmenzuschuß pensioniert wurden oder die Aufrechterhaltung ihrer Versorgungsanwartschaften verlangen konnten. Die Aufrechterhaltung der Anwartschaft war auch für alle Betriebsangehörigen mit mehr als 20 anrechenbaren Dienstjahren vorgesehen. Schließlich war nach einer Protokollnotiz zu dem Sozialplan vom 6. November 1972 vereinbart worden, daß für Arbeitnehmer mit mehr als 15 bei der betrieblichen Altersversorgung anrechenbaren Dienstjahren und einem Lebensalter von über 50 Jahren die Anwartschaft ebenfalls aufrechterhalten blieb.

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

Die Kläger haben die Auffassung vertreten, ihre Versorgungsanwartschaft habe nicht mehr verfallen können. Sie haben sich hierfür auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 10. März 1972 berufen (AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt [auch zur Aufnahme in Band 24 der Amtlichen Sammlung bestimmt]), in der ausgesprochen worden ist, bei einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 20 Jahren und einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ver falle eine Versorgungsanwartschaft nicht. Sie meinen, diese Entscheidung sei dahin weiterzuentwickeln, daß auch bei einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 15 Jahren der Verfall der Versorgungsanwartschaft nicht mehr stattfinden dürfe.

Das Arbeitsgericht hat die Klagen abgewiesen. Die Berufungen der Kläger sind erfolglos geblieben. Mit ihren Revisionen wollen die Kläger weiterhin die begehrte Feststellung erreichen.

Entscheidungsgründe:

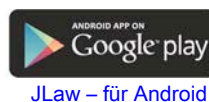
I. 1. Weder aus der Versorgungszusage noch aus dem Sozialplan können die Kläger einen Anspruch auf Aufrechterhaltung ihrer Versorgungsanwartschaft herleiten: Die Ruhegeldrichtlinien enthielten die bei Versorgungsversprechen bisher übliche Bedingung, daß das Arbeitsverhältnis bis zum Eintritt des Versorgungsfalls bestehen mußte; nach dem Sozialplan blieb die Ruhegeldanwartschaft nach mehr als fünfzehn-, aber weniger als zwanzigjähriger Betriebszugehörigkeit nur für Arbeitnehmer bestehen, die beim Ausscheiden älter als 50 Jahre waren; diese Voraussetzungen erfüllt keiner der Kläger.

2. Das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 (BGBI. I, 3610) verhilft den Klagen ebenfalls nicht zum Erfolg. Nach seinem § 1 Abs. 1 Satz 1 behalten Arbeitnehmer ihre Versorgungsanwartschaft, wenn das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles endet, sofern in diesem Zeitpunkt der Arbeitnehmer mindestens das 35. Lebensjahr vollendet hat und entweder die Versorgungszusage für ihn mindestens zehn Jahre bestanden hat oder der Be-

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

ginn der Betriebszugehörigkeit mindestens zwölf Jahre zurückliegt und die Versorgungszusage mindestens drei Jahre bestanden hat; unter den vorgenannten Voraussetzungen bleibt auch die Anwartschaft auf die Leistungen einer Unterstützungskasse nach § 1 Abs. 4 erhalten. Das Gesetz ist jedoch erst am 22. Dezember 1974 in Kraft getreten (§ 32 Satz 1); es hat zusätzlich durch § 26 klargestellt, daß der die Anwartschaft regelnde § 1 nicht gilt, wenn das Arbeitsverhältnis vor dem Inkrafttreten des Gesetzes beendet worden ist. Damit hat der Gesetzgeber eindeutig eine Rückwirkung ausgeschlossen.

II. Die Revision hat geltend gemacht, die Unverfallbarkeit der Versorgungsanwartschaften auch bei einer Betriebszugehörigkeit von weniger als zwanzig Jahren lasse sich schon der Entscheidung vom 10. März 1972 entnehmen. Jedenfalls sei diese Entscheidung dahin weiterzuentwickeln, daß bei mehr als fünfzehnjähriger Betriebszugehörigkeit Versorgungsanwartschaften aufrechterhalten bleiben.

Beides ist nicht möglich.

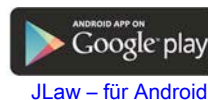
1. In dem Urteil vom 10. März 1972 hat der Senat im Wege der Rechtsfortbildung ausgesprochen, eine erdiente Versorgungsanwartschaft sei unverfallbar, wenn der Arbeitnehmer nach mehr als zwanzigjähriger Betriebszugehörigkeit aufgrund einer vom Arbeitgeber ausgehenden ordentlichen Kündigung aus dem Betrieb ausscheidet. Einen Ausspruch darüber, daß auch eine geringere Betriebszugehörigkeit genüge, enthält das Urteil nicht; es kann auch nicht entsprechend ausgelegt werden.

In Abschnitt A zu III 5 ist ausgeführt, der Senat habe sich nicht veranlaßt gesehen, die Unverfallbarkeit für weitere denkbare Sachverhalte zu institutionalisieren, etwa für Fälle, in denen die Betriebszugehörigkeit weniger als zwanzig Jahre gedauert hat. Es bleibe dem Gesetzgeber und den Tarifvertragsparteien vorbehalten, die als notwendig erkannte umfassende Regelung des Verfallbarkeitsproblems vorzunehmen. Der Senat hat lediglich gesagt, daß er bei Untätigkeit dieser Stellen veranlaßt sein könnte, die Unverfallbarkeit auch für andere denkbare Fälle - im Wege einer Fortentwicklung seiner Entscheidung - zu bejahen.

- 5 -



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



- 5 -

2. Eine weitere Rechtsfortbildung dahin, daß auch eine Betriebszugehörigkeit von weniger als zwanzig Jahren ausreiche, die Versorgungsanwartschaft aufrechtzuerhalten, war dem Senat in der Zeit vor dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung verwehrt, weil der Gesetzgeber seit 1973 eine gesetzliche Lösung der Unverfallbarkeit vorbereitete. Diesem gesetzgeberischen Vorhaben durften die Gerichte wegen der verfassungsrechtlichen Funktionsteilung nicht durch eine richterliche Rechtsfortbildung vorgegreifen. Das gilt insbesondere für die während des Gesetzgebungsverfahrens besonders umstrittene Frage, von welcher Dauer der Betriebszugehörigkeit ab die Unverfallbarkeit eintreten sollte. Ebenso durften nicht die Pläne des Gesetzgebers durchkreuzt werden, die im Gesetz enthaltene Regelung über die Unverfallbarkeit erst für Fälle ab Inkrafttreten des Gesetzes vorzusehen.

In seinen Entscheidungen vom 23. November 1973 - 3 AZR 33/73 - [demnächst] AP Nr. 3 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Unverfallbarkeit [zu II 3 der Gründe; auch zur Aufnahme in die Amtliche Sammlung bestimmt] - und vom 20. Juni 1974 - 3 AZR 475/73 - [demnächst] AP Nr. 4 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Unverfallbarkeit [zu 3 und 4 der Gründe] - hat der Senat im einzelnen dargelegt, aus welchen Erwägungen er sich an einer weiteren Rechtsfortbildung gehindert sieht. Im vorliegenden Verfahren haben sich keine Gesichtspunkte ergeben, die es rechtfertigen könnten, von der früheren Ansicht abzuweichen. Um Wiederholungen zu vermeiden, wird daher auf die vorgenannten Entscheidungen verwiesen.

Nach dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung kommt eine richterliche Rechtsfortbildung für die Zeit davor erst recht nicht in Betracht. Zwar hatten die Kläger bei ihrem Ausscheiden die Dauer der Betriebszugehörigkeit erreicht, von denen das Gesetz ausgeht. Das Gesetz hat jedoch seine Anwendung ausdrücklich auf Fälle beschränkt, in denen das Arbeitsverhältnis nach dem Inkrafttreten des Gesetzes beendet wird. Die Revision hat hierzu selbst ausgeführt, der Gesetzgeber sei verfassungs-

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

rechtlich gehindert gewesen, die Unverfallbarkeit rückwirkend zu regeln. Einer richterlichen Rechtsfortbildung sind ähnliche Grenzen für eine Rückwirkung gesetzt (vgl. dazu die Entscheidungen des Senats vom 24. Oktober 1974 - 3 AZR 590/73 - [demnächst] AP Nr. 6 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Unverfallbarkeit [auch für die Amtliche Sammlung des Gerichts vorgesehen] - und - 3 AZR 28/74 - [demnächst] AP Nr. 7 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Unverfallbarkeit). Sie würde sich außerdem gegen den gesetzgeberischen Willen richten, daß das Gesetz nur für künftige Fälle gelten soll.

III. Die Revision hat noch zwei weitere rechtliche Überlegungen angeführt, die den Anspruch begründen sollen: Unabhängig von einem im Wege der Rechtsfortbildung aufgestellten Grundsatz über die Unverfallbarkeit sei diese bereits dem geltenden Recht, nämlich dem § 624 BGB oder Art. 12 Abs. 1 GG zu entnehmen. Schließlich meinen die Kläger, der Sozialplan in Verbindung mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz führe zur Aufrechterhaltung ihrer Anwartschaft.

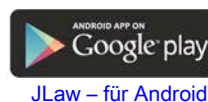
In beiden Punkten kann der Senat den Klägern nicht folgen.

1. Die von der Revision angeführten Bestimmungen sind nicht geeignet, das Problem der Unverfallbarkeit von Versorgungsanwartschaften zu lösen. Bei der Entscheidung vom 10. März 1972 lagen die Stimmen aus dem Schrifttum vor, die die Unverfallbarkeit aus Erwägungen herleiten wollten, wie sie die Revision vorbringt (vgl. AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu A I 2 der Gründe]). Der Senat hat damals angenommen, eine Lösung des Problems der Unverfallbarkeit sei nur in der Weise möglich, daß bei der Massenerscheinung der Ruhesgeldzusagen eine gesetzliche Regelung erfolgt, und er hat wegen der Untätigkeit des Gesetzgebers für den damals vorliegenden Sachverhalt eine richterrechtliche Gestaltung für geboten und erlaubt angesehen. Der Gesetzgeber hat diese Ansicht geteilt und die betriebliche Altersversorgung in diesem Bereich einer gesetzlichen Regelung zugeführt. Damit hat er die rechtliche Auffassung des Senats bestätigt und gleichzeitig konkretisiert, unter welchen Voraussetzungen auch unter der Geltung der von

- 7 -



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



- 7 -

der Revision angeführten Bestimmungen die Verfallbarkeit zulässig ist und unter welchen Voraussetzungen dies nicht mehr der Fall ist. Wollte man der Ansicht der Revision folgen, so wäre das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung überflüssig; zudem müßte man auch künftig stets prüfen, ob nicht Art. 12 Abs. 1 GG oder § 624 BGB unter geringeren als den vom Gesetz aufgestellten Voraussetzungen die Unverfallbarkeit gewährleisten. Das ist nicht rechtens.

2. Die Kläger meinen, sie müßten denjenigen Arbeitnehmern gleichgestellt werden, für die eine Zusatzvereinbarung zum Sozialplan vom 6. November 1972 vorsieht, daß ihre Anwartschaft aufrechterhalten bleibt, wenn sie beim Ausscheiden älter als 50 Jahre sind und eine Betriebszugehörigkeit von mehr als 15 Jahren aufweisen.

Das Landesarbeitsgericht hat dazu mit Recht bemerkt, der Sozialplan habe damit einen über die Entscheidung vom 10. März 1972 hinausgehenden Tatbestand der Unverfallbarkeit geschaffen, der wesentlich dadurch geprägt ist, daß der Arbeitnehmer ein bestimmtes Lebensalter erreicht haben muß. Diese Regelung verletzt nicht das Gleichbehandlungsgebot. Wenn neben einer mehr als fünfzehnjährigen Betriebszugehörigkeit ein Lebensalter von 50 Jahren für die Unverfallbarkeit vorausgesetzt wird, so ist die Abgrenzung gegenüber den Klägern, die diese Altersvoraussetzungen nicht erfüllen, nicht unsachgemäß. Die Regelung trägt dem Gedanken Rechnung, daß es für ältere Arbeitnehmer wesentlich schwerer ist, überhaupt noch eine neue Arbeitsstelle mit Zusage einer betrieblichen Altersversorgung zu erhalten. Außerdem kommt bei ihnen hinzu, daß ihnen weniger Jahre zur Verfügung stehen, die sie für den Erwerb einer neuen betrieblichen Altersversorgung einsetzen können. Deshalb benachteiligt diese Regelung die Kläger nicht in unbilliger Weise.

Soweit die Kläger sich darauf berufen haben, der Sozialplan verletze die Vorschrift des § 75 BetrVG 1972, ist ihr Vorbringen unverständlich. § 75 Abs. 1 Satz 1 schreibt vor, daß Betriebsrat und Arbeitgeber alle Betriebsangehörigen gleich zu behandeln haben. § 75 Abs. 1 Satz 2 verlangt von

- 8 -



- 8 -

den Betriebspartnern, Arbeitnehmer nicht deswegen zu benachteiligen, weil sie bestimmte Altersstufen überschritten haben. Diese Vorschrift, die gerade dem Schutz älterer Arbeitnehmer dienen soll, können die Kläger als jüngere Arbeitnehmer nicht für sich in Anspruch nehmen, um geltend zu machen, der hier verwirklichte Schutz älterer Arbeitnehmer sei unzulässig, weil er nicht auch ihnen zugute komme.

IV. Nach alledem können die Klagen keinen Erfolg haben. Die Revisionen waren daher zurückzuweisen.

gez. Dr. Stumpf

Dr. Thomas

Dr. Dieterich

Dr. Wagner

Handrack

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](#)