

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

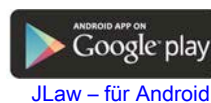
(Siehe 3 AZR 570/76 vom 7. Juli 1977)

Aktenzeichen: 3 AZR 815/76
Urteil des BAG vom 7. Juli 1977

LAG Düsseldorf



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



3 AZR 815/76

6 Sa 292/76 Düsseldorf

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:

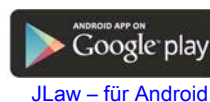
1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 4. August 1976 - 6 Sa 292/76 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin trägt die Kosten der Revision.

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 27. Juni 1910 geborene Klägerin war in der Zeit vom 16. Oktober 1958 bis zum 30. Juni 1975 als Arbeitnehmerin bei der Beklagten tätig. Das Arbeitsverhältnis endete wegen Erreichens des 65. Lebensjahres.

Die Beklagte gewährt ihren Betriebsangehörigen nach Maßgabe einer Pensionsordnung Alters-, Invaliden-, Witwen- und Waisenpensionen. Diese Pensionsordnung ist als Betriebsvereinbarung zwischen der Geschäftsleitung und dem Gesamtbetriebsrat vor dem Ausscheiden der Klägerin zuletzt am 30. Januar 1974 neu gefaßt worden. In Nr. 3 der Pensionsordnung ist über Voraussetzung und Bemessung der Alterspension folgendes bestimmt worden:

"Alterspension

wird den Betriebsangehörigen gewährt, die nach Vollendung des 65. Lebensjahres in unmittelbarem Anschluß an die Tätigkeit bei der Firma in den Ruhestand treten und bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres mindestens 20 Jahre im Betrieb im festen Arbeitsverhältnis vollbeschäftigt waren.

Bei weiblichen Betriebsangehörigen tritt an Stelle des 65. Lebensjahres das 55. Lebensjahr. Wenn die 20jährige Dienstzeit zwischen dem 55. und 65. Lebensjahr erreicht wird, sind die weiblichen Betriebsangehörigen von diesem Zeitpunkt ab pensionsberechtigt.

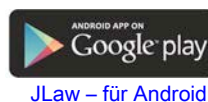
Dienstjahre nach Vollendung des 65. Lebensjahres werden nicht mehr angerechnet.

Nach einer mindestens 20jährigen Dienstzeit beträgt die Pension 125,-- DM monatlich. Dieser Betrag erhöht sich für jedes eine 20jährige Dienstzeit übersteigende volle Dienstjahr um 7,-- DM. Nimmt ein Mitarbeiter ein vorgezogenes Altersruhegeld von der gesetzlichen Rentenversicherung in Anspruch, erhält er auf Verlangen auch die Alterspension nach dieser Pensionsordnung, wenn er die Anwartschaftszeit von 20 Jahren erfüllt hat."

- 3 -



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



- 3 -

Als die Klägerin in die Dienste der Beklagten trat, sah die damals geltende Versorgungsregelung ebenfalls vor, daß Alterspensionen nur nach einer Dienstzeit von 20 Jahren gewährt werden.

Mit der vorliegenden Klage hat die Klägerin die Ansicht vertreten, ihr stehe eine Alterspension ab ihrem Ausscheiden zu. Bei ihrem Ausscheiden nach 16 1/2-jähriger Beschäftigung sei ihre Versorgungsanwartschaft nach § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG unverfallbar gewesen. Die in der Pensionsordnung vorgesehene Wartezeit stehe ihrem Anspruch nicht entgegen. Im Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung komme die Wertung zum Ausdruck, daß nach der im Gesetz angeführten Dauer der Betriebszugehörigkeit oder des Bestehens einer Versorgungszusage die erdiente Versorgung erhalten bleiben solle, wenn das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalls ende. Deshalb sei die Pensionsordnung insoweit nichtig, wie sie eine Wartezeit vorsehe, die länger als die Frist für die Unverfallbarkeit ist. Mindestens könne gemäß § 1 Abs. 1 Satz 4 BetrAVG die Wartezeit noch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfüllt werden.

Die Klägerin hat im ersten Rechtszug eine Alterspension für die Zeit vom 1. Juli 1975 bis 31. Dezember 1975 in Höhe von monatlich 125,-- DM netto, hilfsweise - bei Zugrundelegung von nur 17 Dienstjahren - von monatlich 106,25 DM geltend gemacht und beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 750,-- DM netto,
hilfsweise
637,50 DM netto nebst 4 % Zinsen zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat geltend gemacht, durch das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung sei die in der Pensionsordnung als Anspruchsvoraussetzung aufgeführte Wartezeit nicht berührt worden. Die Wartezeit könne auch nicht mehr nach Vollendung des 65. Lebensjahres erfüllt werden. Die Klägerin habe bei Aufnahme ihrer Tätigkeit im Alter von 48 Jahren auch erkennen



- 4 -

können, daß sie bis zum 65. Lebensjahr die Wartezeit von 20 Jahren nicht erfüllen konnte.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Im Berufungsrechtszug hat die Klägerin neben ihren erstinstanzlichen Anträgen hilfsweise den Antrag gestellt, an sie ab 1. November 1978 (Vollendung der 20-jährigen Dienstzeit) monatlich 125,-- DM zu zahlen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin die von ihr in der Berufungsinstanz gestellten Anträge weiter.

Entscheidungsgründe:

Der Klägerin steht weder ab ihrem Ausscheiden noch von einem späteren Zeitpunkt an ein Versorgungsanspruch gegen die Beklagte zu.

I. Die Pensionsordnung, die als Betriebsvereinbarung abgeschlossen ist und das Arbeitsverhältnis der Klägerin kollektivrechtlich regelt (§ 77 Abs. 4 BetrVG), besagt, daß Alterspension den Betriebsangehörigen gewährt wird, die nach Vollendung des 65. Lebensjahres in den Ruhestand treten und bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres mindestens 20 Jahre im Betrieb vollbeschäftigt waren; zusätzlich ist bestimmt, daß Dienstjahre nach Vollendung des 65. Lebensjahres nicht angerechnet werden. Weibliche Betriebsangehörige können schon nach dem 55. Lebensjahr in den Ruhestand treten, wenn sie die 20-jährige Dienstzeit erreicht haben.

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:

- 5 -



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



- 5 -

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]).

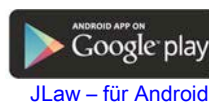
b) Es kann sich auch ergeben, daß Arbeitnehmer eine solche von der Versorgungsregelung geforderte Betriebszugehörigkeit von vornherein nicht erreichen können. Das ist z. B. der Fall, wenn - wie hier - eine Versorgung von einer bestimmten Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängt, die bis zur vorgesehenen 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

- 6 -



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

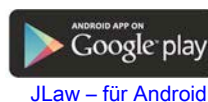


Altersgrenzen vorschreibt, so ist das rechtlich zulässig.

- 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 aus dem aktiven Dienst auszusteigen. 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 (BGBl. 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 Versorgungsleistungen 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 Gesetz gewordene 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.

- 9 -

II. Die Klägerin konnte die nach der Versorgungsordnung der Beklagten vorausgesetzte Wartezeit von 20 Jahren bis zum 65. Lebensjahr nicht erfüllen. Als sie am 16. Oktober 1958 ihr Arbeitsverhältnis begann, war sie 48 Jahre alt. Bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres konnte sie nur noch eine Betriebszugehörigkeit von etwa 16 1/2 Jahren erreichen. Damit gehörte sie nicht zu den Betriebsangehörigen, für die eine Altersversorgung vorgesehen war. Es hilft der Klägerin deshalb auch nichts, daß sie bei ihrem Ausscheiden die Voraussetzungen erfüllt hatte, von denen nach § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG die Unverfallbarkeit von Altersversorgungsanswartschaften abhängt.

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

Dr. Krems E. Kunze

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](#)