

Aktenzeichen: 3 AZR 916/78

LAG Baden-Württemberg
(Freiburg)

Urteil des BAG vom 6. Dezember 1979

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

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt, § 315; BetrAVG §§ 1, 32

Leitsätze:

K e i n e



3 AZR 916/78

9 Sa 97/78 Baden-Württemberg
(Freiburg)

Verkündet am
6. Dezember 1979

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 6. Dezember 1979 durch den Vizepräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Schaub sowie die ehrenamtlichen Richter Hartmann und Lichtenstein für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 31. August 1978 - 9 Sa 97/78 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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



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



- 2 -

Tatbestand:

I. Der am 23. März 1924 geborene Beklagte trat am 5. Juni 1961 als kaufmännischer Angestellter in die Dienste der Klägerin. Bei seinem Eintritt erteilte ihm die Klägerin eine Versorgungszusage derart, daß sie zu seinen Gunsten eine Lebensversicherung in Höhe von 12.000,-- DM abschloß. Die Versicherungssumme sollte im Falle des Todes des Beklagten, spätestens bei Vollendung seines 60. Lebensjahres fällig sein. Die Klägerin behielt sich vor, bis dahin die Bezugsberechtigung des Beklagten zu widerrufen, wenn er vor Eintritt des Versicherungsfalles ausschied. Sie behielt sich weiter vor, die Beitragszahlung bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten oder wesentlicher Änderung aller Umstände einzuschränken oder einzustellen.

Im Herbst 1971 erlitt der Beklagte einen Schlaganfall; seit dieser Zeit war er im Betrieb der Klägerin nicht mehr tätig. Im September 1971 wurde dem Beklagten der rechte Oberschenkel abgenommen. Auf seinen Antrag vom 22. Januar 1973 erhielt er ab 1. Januar 1973 Erwerbsunfähigkeitsrente.

Die Klägerin hat anlässlich einer Betriebsprüfung am 1. April 1974 durch die Allgemeine Ortskrankenkasse den Beklagten bei der Angestellten- und Arbeitslosenversicherung rückwirkend ab 30. November 1971 abgemeldet. Sie hat die für den Beklagten abgeschlossene Versicherung auf einen anderen Arbeitnehmer übertragen.

II. Die Parteien streiten darüber, ob dem Beklagten aus der Versorgungszusage noch Rechte zustehen. Die Klägerin verneint das mit der Begründung, das Arbeitsverhältnis habe mit Ablauf des 30. November 1971 geendet. Der Beklagte ist der gegenteiligen Ansicht. Das Arbeitsverhältnis habe bisher nicht geendet; demnach stehe ihm eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft zu.

Die Klägerin hat beantragt festzustellen, daß dem Beklagten aus der für ihn abgeschlossenen Lebensversicherung keine Rechte zustehen.

- 3 -



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



- 3 -

Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Mit der Widerklage hat er Feststellung begehrt, daß sein Arbeitsverhältnis fortbesteht; weiter hat er beantragt, die Klägerin zu verurteilen an ihn 8.869,-- DM als Ersatz für die ihm entgangene Lebensversicherung zu zahlen.

III. Das Arbeitsgericht hat dem Feststellungsbegehren der Klägerin entsprochen und auf die Widerklage festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien und die Versorgungszusage der Klägerin fortbestehen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der Revision bekämpft die Klägerin den ihr ungünstigen Ausspruch über die Widerklage weiter.

Entscheidungsgründe:

I. Die mündliche Verhandlung vor dem Senat hat ergeben, daß die Parteien in Wahrheit und übereinstimmend nur darüber streiten, ob dem Beklagten Rechte aus der Versorgungszusage zustehen oder nicht. Über die Gültigkeit des Arbeitsverhältnisses streiten die Parteien nur insoweit, wie sie glauben, daß dessen Erlöschen oder Fortbestand für das jeweilige Klagebegehren günstig ist: Die Klägerin meint, wenn das Arbeitsverhältnis vor dem Inkrafttreten des BetrAVG erloschen war, habe der Beklagte aus der Versorgungszusage nichts zu beanspruchen, weil bei einem solchen vorzeitigen Erlöschen des Arbeitsverhältnisses auch die Versorgungszusage absprachegemäß entsprechend dem darin enthaltenen Vorbehalt verfallen sei; der bis dahin erworbene Versorgungsanspruch des Beklagten sei auch nicht unverfallbar im Sinne der Rechtsprechung des Senats gewesen, weil bis dahin der Beklagte noch keine zwanzigjährige Betriebszugehörigkeit zurückgelegt habe (BAG 24, 177 = AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt). Der Beklagte seinerseits meint, da sein Arbeitsverhältnis bisher nicht aufgelöst sei und für die Versorgungszusage das Gesetz über die Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 gelte, sei seine Versorgungsanwartschaft gemäß § 1 BetrAVG unverfallbar geworden.

- 4 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

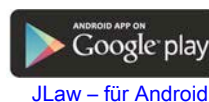
- 4 -

II. Es kann dahinstehen, ob das Arbeitsverhältnis der Parteien bisher beendet ist oder nicht. Auch wenn man mit dem Landesarbeitsgericht annimmt, das Arbeitsverhältnis der Parteien habe bisher nicht geendet, steht dem Beklagten keine unverfallbare Anwartschaft aus der Versorgungszusage zu. Entscheidend ist folgendes: Spätestens ab dem Zeitpunkt, ab dem der Beklagte eine Erwerbsunfähigkeitsrente erhielt, ruhten die beiderseitigen Rechte und Pflichten der Parteien aus dem Arbeitsverhältnis jedenfalls insoweit, wie es um die Rechte des Beklagten aus der Versorgungszusage ging. Versorgungszusagen sind die Gegenleistung für erbrachte und künftige Betriebstreue. Als der Beklagte im Jahre 1973 erwerbsunfähig wurde, konnte er für die Zukunft eine sinnvolle Betriebstreue nicht mehr erbringen. Deshalb konnte ein seither ruhendes Arbeitsverhältnis seine Rechte aus der Versorgungszusage nicht mehr steigern, sondern nur in dem Zustand erhalten, in dem es sich zur Zeit seiner Erwerbsunfähigkeit befand. Im Jahre 1973 war seine Versorgungsanwartschaft noch nicht unverfallbar, weil nach der damaligen Rechtslage dafür eine mindestens zwanzigjährige Betriebszugehörigkeit erforderlich war, die der Beklagte nicht aufzuweisen hatte. Hieran hat das am 22. Dezember 1974 in Kraft getretene BetrAVG nichts geändert. Nach § 26 BetrAVG gelten die Unverfallbarkeitsvorschriften des § 1 BetrAVG nicht für Arbeitsverhältnisse, die vor dem Inkrafttreten des Gesetzes beendet worden sind. Das gleiche muß gelten für Arbeitsverhältnisse, die vor dem Inkrafttreten des Gesetzes ruhten und in denen Versorgungsanwartschaften bis dahin noch nicht unverfallbar waren. Der Sinn dieser Regelung geht dahin, den mit dem Gesetz eingeführten Unverfallbarkeitsregelungen keine Rückwirkung beizulegen, weil das mit rechtsstaatlichen Grundsätzen und mit Grundsätzen des Vertrauensschutzes unvereinbar wäre. Würde man verfallbare Anwartschaften aus bis dahin ruhenden Arbeitsverhältnissen mit dem Inkrafttreten des Gesetzes zu unverfallbaren Anwartschaften werden lassen, wäre aber damit gerade das Ergebnis erreicht, das § 26 BetrAVG verhindern wollte. Nach allem ergibt sich somit, daß dem Beklagten keine unverfallbare Versorgungsanwartschaft zusteht.

- 5 -



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



- 5 -

III. Dennoch ist der Rechtsstreit noch nicht entscheidungsreif. Nach der Versorgungszusage hatte sich die Klägerin lediglich "vorbehalten", bei vorzeitigem Ende des Arbeitsverhältnisses darüber zu befinden, ob sie die Versorgungszusage widerrief oder nicht. Für den Fall, daß das Arbeitsverhältnis zum Ruhen gebracht würde, muß das gleiche gelten. Der Widerrufsvorbehalt sollte erkennbar das Mittel sein, um eine Zusage aufzulösen, wenn die unverfallbare Anwartschaft nicht entstehen oder eine Anwartschaft nicht weiter wachsen kann. Das ist sowohl bei beendetem wie bei ruhendem Arbeitsverhältnis gleichermaßen der Fall. Diesen Widerrufsvorbehalt konnte die Klägerin aber nicht schrankenlos ausüben. Gemäß § 315 BGB war sie vielmehr gehalten, nach billigem Ermessen darüber zu befinden, ob sie ihre Versorgungszusage ganz oder teilweise aufrecht erhielt (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 315 BGB). Dabei war zugunsten des Beklagten zu berücksichtigen, daß er bereits eine beachtliche Zeit an Betriebstreue erbracht, daß ihn mit seiner Krankheit ein schweres Schicksal getroffen und daß die Klägerin eine ausdrückliche Lösung des Arbeitsverhältnisses nicht erklärt hatte.

Die Entscheidung darüber, ob und in welchem Umfang zugunsten des Beklagten eine solche Entscheidung zu treffen ist, kann der Senat nicht treffen. Sie muß, nach erneuter Erörterung mit den Parteien, vom Landesarbeitsgericht getroffen werden, an das die Sache dieserhalb zurückzuverweisen ist.

gez.: Dr. Stumpf

Dr. Thomas

Schaub

Hartmann

Lichtenstein



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)