

Aktenzeichen: 3 AZR 958/79

LAG Schleswig-Holstein - Urteil des BAG vom 19. Juni 1980

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

Gesetz: BetrAVG § 1 Wartezeit, § 17 Abs. 3;
BGB § 242 Ruhegehalt, § 242 Betriebliche Übung;
ZPO §§ 543 Abs. 1, 561 Abs. 2

- Leitsätze: 1. Bei einer auf Grund einer betrieblichen Übung gewährten Altersversorgung macht es für den Beginn der Unverfallbarkeitsfristen keinen Unterschied, ob nach der betrieblichen Übung Ruhegeldzahlung oder Ruhegeldversprechen zugesagt ist.
2. Eine Betriebsvereinbarung kann dem Arbeitnehmer eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft nicht ohne Grund entziehen.



3 AZR 958/79

2 Sa 236/79 Schleswig-Holstein

Verkündet
am 19. Juni 1980

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 19. Juni 1980 durch den Vizepräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Schaub sowie die ehrenamtlichen Richter Jahnz und Trautmann für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 1. August 1979 - 2 Sa 236/79 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte 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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Der am 7. Februar 1932 geborene Kläger wurde am 19. Februar 1954 von der Firma A GmbH eingestellt. Über deren Vermögen wurde im September 1974 das Konkursverfahren eröffnet. Aus der Konkursmasse erwarb der Kaufmann U H das gesamte Anlagevermögen mit Grundstücken und Baulichkeiten sowie allen Einrichtungen. Er überließ es der inzwischen neu gegründeten Beklagten, deren alleiniger Gesellschafter er ist, zur Pacht. Diese übernahm die im Zeitpunkt der Konkurseröffnung noch ungekündigten Arbeitsverhältnisse. Der Kläger hat sein Arbeitsverhältnis zum 31. Dezember 1978 gekündigt.

Die Firma A GmbH gewährte ihren Belegschaftsmitgliedern etwa seit 1930 Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. Hierüber wurden besondere Zusagen erst nach 20-jähriger Wartezeit erteilt. Indes erhielten alle Arbeitnehmer ein entsprechendes Aufnahmeschreiben, wobei jedoch die Höhe der Einzelleistungen unterschiedlich war.

Am 19. September 1974 schloß die Beklagte mit ihrem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung, in der es wegen der betrieblichen Altersversorgung heißt:

"5. Für die Zahlung des freiwilligen Altersruhegeldes gilt folgendes:

- a) Die laufenden Zahlungen an ehemalige Lohnempfänger bis zum Betrage von etwa 100,-- DM je Einzelfall und Monat werden weitergezahlt.
- b) Entsprechend der bisherigen Regelung wird neu in den Ruhestand tretenden Lohnempfängern und Angestellten ebenfalls das Altersruhegeld gezahlt. Voraussetzung dafür ist eine mindestens 20-jährige ununterbrochene Betriebszugehörigkeit und der Eintritt in den Ruhestand oder der Eintritt von Erwerbsunfähigkeit. Im einzelnen gelten die bisher gewährten Ruhegeldebeträge weiter, und zwar für ausscheidende Mitarbeiter

mit 20-jähriger Betriebszugehörigkeit	35,-- DM mtl.,
mit 30-jähriger Betriebszugehörigkeit	40,-- DM mtl.,
mit 40-jähriger Betriebszugehörigkeit	50,-- DM mtl."

- 3 -

Am 13. Mai 1975 wurde folgende Nachtragsvereinbarung geschlossen:

"Neuer Punkt 5 c:

Der Versorgungsanspruch tritt erst dann ein, wenn der Arbeitnehmer mindestens 20 Jahre in den Diensten der Firma gestanden hat und ihm die Versorgungszusage gesondert ausgesprochen wird (Aufnahmeschreiben).

Dieser Punkt gilt ebenfalls ab 19. September 1974."

Die formalisierten Aufnahmeschreiben bezeichneten den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und enthielten die Zusage einer monatlichen Altersversorgung unter Widerrufsvorbehalt. Ein solches Aufnahmeschreiben erhielt der Kläger nicht.

Der Kläger hat beantragt,

festzustellen, daß er gegen die Beklagte die Anwartschaft auf eine unverfallbare betriebliche Altersversorgung hat.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat behauptet, bei der Firma A habe allenfalls die betriebliche Übung bestanden, nach Ablauf der Wartezeit eine Versorgungszusage zu erteilen. Vor der Erteilung habe dagegen keine Versorgungsanwartschaft bestanden, die hätte unverfallbar werden können. An dieser Rechtslage habe die Betriebsvereinbarung vom 19. September 1974 in der Fassung der Nachtragsvereinbarung vom 13. Mai 1975 nichts geändert.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Hiergegen richtet sich ihre Revision.

Entscheidungsgründe:

Dem Kläger steht eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft zu.



- 4 -

I.1. Die Beklagte ist in das Arbeitsverhältnis eingetreten. Sie hat damit auch die Verpflichtung aus der bei der Firma A GmbH bestehenden Versorgungsordnung übernommen (BAG AP Nr. 6 zu § 613 a BGB [zu 1 der Gründe; auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen]). Damit wurde sie auch Schuldnerin des Klägers; dieser besaß bei Eintritt der Beklagten in das Arbeitsverhältnis im September 1974 aufgrund der bei der Firma A GmbH bestehenden betrieblichen Übung bereits eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft, weil er bis dahin dem Betrieb mehr als 20 Jahre angehört hatte (BAG 24, 177 [181 f.] = AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu A II, III der Gründe]; BAG 27, 59 [66] = AP Nr. 8 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Unverfallbarkeit [zu II der Gründe]).

2. Entgegen der Auffassung der Revision ist es unerheblich, ob bei der Firma A GmbH die Betriebsübung unmittelbar auf die Gewährung von Ruhegeldern gerichtet war oder nur auf die Erteilung einer Versorgungszusage (vgl. BAG 23, 213 [222, 224] = AP Nr. 10 zu § 242 BGB Betriebliche Übung [zu I 3, III der Gründe]). Für den Arbeitnehmer macht es nämlich keinen Unterschied, ob er auf Grund einer Betriebsübung nach Ablauf bestimmter Fristen die Zahlung von Ruhegeld oder nur eine Ruhegeldzusage erwarten kann. In beiden Fällen ist der Arbeitgeber nicht mehr frei, ob er Ruhegeld zahlen will. Andererseits bilden entsprechende Betriebsübungen für den Arbeitnehmer den gleichen Anreiz, die vorausgesetzte Betriebstreue zu erbringen. Die ausdrückliche Ruhegeldzusage des Arbeitgebers ist in solchen Fällen der Sache nach nichts anderes als eine Bestätigung der ohnehin bestehenden Verpflichtung.

3. Soweit die Revision behauptet, die Rechtsvorgängerin der Beklagten habe sich das Recht vorbehalten, erst nach Ablauf der 20-jährigen Wartezeit und nach Eintritt eines Versorgungsfalles überhaupt zu entscheiden, ob sie eine Versorgungszusage erteilen

- 5 -



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



wollte, widerspricht dies den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, an die der Senat gebunden ist (§ 561 Abs. 2 ZPO). Das Berufungsgericht hat, was nach § 543 Abs. 1 ZPO zulässig ist, auf die Entscheidung des Arbeitsgerichtes verwiesen, das aufgrund der Erklärung der Beklagten zur Sitzungsniederschrift vom 18. April 1979 festgestellt hat, daß die Firma A GmbH jedem Arbeitnehmer nach Ablauf der Wartezeit für den Ruhegeldanspruch ein Aufnahmeschreiben erteilt hat.

4. Nach dem Inhalt des Aufnahmeschreibens richtete sich allenfalls die Höhe des individuell bemessenen Anspruchs, es änderte aber nichts an der Verpflichtung der Beklagten dem Grunde nach, ob sie überhaupt eine Zusage erteilen wollte. Besteht eine Blankettzusage auf Ruhegeldgewährung, so ist der Arbeitgeber an die Verpflichtung gebunden (BAG AP Nr. 110 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu 1, 2 der Gründe]; AP Nr. 167 a a O [zu I 1 a der Gründe]; AP Nr. 181 a a O [zu 1, 2 der Gründe]). Füllt der Arbeitgeber das Blankett nicht aus, muß dies notfalls durch gerichtliche Entscheidung geschehen.

II. Durch die Betriebsvereinbarung vom 19. September 1974 in der Fassung der Nachtragsvereinbarung vom 13. Mai 1975 konnte dem Kläger die unverfallbare Versorgungsanwartschaft nicht entzogen werden.

1. Die Betriebsvereinbarung vom 19. September 1974 sollte sicherstellen, daß die Beklagte die bereits erwachsenen Ruhegeldverpflichtungen übernahm, die bestehenden Versorgungsanwartschaften aufrecht erhielt und bei Eintritt des Versorgungsfalles nach 20-jähriger Wartezeit Ruhegeldleistungen erbrachte. Dies ergibt sich aus ihrem Wortlaut, wenn es heißt, daß die Ruhegelder bis zur Höhe von 100,-- DM weitergezahlt werden und neu in den Ruhestand tretenden Arbeitnehmern entsprechend der bisherigen Regelung Ruhegeld gezahlt werde. Dies folgt aber auch aus ihrem Zweck, bereits zu Gunsten der Arbeitnehmer und Pensionäre erwachsene Verpflichtungen auf die Beklagte zu leiten.

2. Durch die Nachtragsvereinbarung vom 13. Mai 1975 konnte die Versorgungsanwartschaft des Klägers nicht beschnitten werden. Zwar können Betriebsvereinbarungen die auf Gesamtzusagen und betrieblichen Übungen beruhenden Versorgungsanwartschaften abändern und zu Lasten der Versorgungsberechtigten verschlechtern (vgl. BAG 22, 252 [258] = AP Nr. 142 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu B der Gründe]). Die Verschlechterung kann jedoch nicht ohne rechtfertigenden Grund erfolgen, denn unverfallbare Versorgungsanwartschaften stellen einen eigentumsähnlichen Wert dar, den der Arbeitnehmer aufgrund seiner Vorleistungen erworben hat (vgl. das zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmte Urteil des Senats vom 17. Januar 1980 - 3 AZR 456/78 - [demnächst] AP Nr. 185 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu 2 der Gründe]).

III. Ungeachtet der vorstehenden Ausführungen zu II der Entscheidungsgründe steht dem Kläger aber auch aufgrund der Betriebsvereinbarung vom 19. September 1974 in der Fassung vom 13. Mai 1975 eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft zu.

Nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Alternative 1 BetrAVG erwirbt ein Arbeitnehmer, dem Leistungen der betrieblichen Altersversorgung aus Anlaß seines Arbeitsverhältnisses zugesagt worden sind, eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft, wenn sein Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles endet, sofern in diesem Zeitpunkt der Arbeitnehmer mindestens das 35. Lebensjahr vollendet hat und die Versorgungszusage für ihn zehn Jahre bestanden hat.

Die Betriebsvereinbarung vom 19. September 1974 in der Fassung vom 13. Mai 1975 sollte die bislang lediglich aufgrund einer betrieblichen Übung erwachsenen Versorgungsanwartschaften normativ regeln. Durch eine Änderung der der Versorgung zugrundeliegenden Rechtsform der Zusage können die Fristen für die Unverfallbarkeit nicht verlängert werden (§ 17 Abs. 3 Satz 3 BetrAVG). Soweit mit der Nachtragsvereinbarung vom 13. Mai 1975 die Entstehung des Versorgungsanspruchs von einer besonderen Zusage abhängig gemacht ist, ist dies aus dem gleichen Grund unwirksam.

gez.: Dr. Stumpf

Dr. Thomas

Schaub



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

