

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

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt, §§ 119, 133, 157, 779;
Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Alters-
versorgung vom 19.Dezember 1974 - BetrAVG (BGBI. I,
3610) §§ 1, 26, 32 Satz 1; ZPO § 794

Leitsätze:

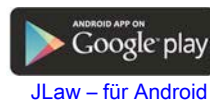
K e i n e

Aktenzeichen: 3 AZR 98/75
Urteil des BAG vom 22. September 1975

LAG München



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



3 AZR 98/75

3 Sa 210/74 München

Urteilstenor zugestellt:
22. September 1975

gez. Henkelmann,
Amtsinsepkto~~r~~in
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 18. September 1975 durch den Richter Dr. Thomas als Vorsitzenden, die Richter Dr. Diete-
rich und Bichler sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Martin
und Lichtenstein für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts München vom 24. September
1974 - 3 Sa 210/74 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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



Tatbestand:

Der Kläger trat am 15. Juli 1969 aufgrund eines schriftlichen Anstellungsvertrages vom 18. Juni 1969 als Verbandsprüfer in die Dienste des Beklagten. Der Kläger ist Schwerbeschädigter mit einer Erwerbsminderung von 50 %. Er war früher fünf Jahre beim B verband beschäftigt. In dem Anstellungsvertrag heißt es, diese Dienstzeit werde bei der Regelung seiner Altersversorgung, die im übrigen nach den Verbandsrichtlinien erfolge, angerechnet werden. Diese Richtlinien für zusätzliche Altersversorgung an die Betriebsangehörigen des Beklagten vom 14. September 1971 enthalten folgende, hier interessierende Bestimmungen:

- "1. Betriebsangehörige, die wenigstens 12 Jahre ununterbrochen beim Verband mitgearbeitet haben, erhalten eine zusätzliche Altersversorgung.
2. Die zusätzliche Altersversorgung beträgt in der Regel DM 150,-- bis DM 225,--, für qualifizierte Prüfer bis zu DM 450,-- im Monat. Die Grundbeträge sind vom Tage der Einzelzusage an mit dem Tarifvertrag der gewerblichen Kreditgenossenschaften (Volksbanken) gekoppelt
4. Die Altersversorgung beginnt mit der Vollendung des 65. Lebensjahres, bzw. mit dem Eintritt der dauernden Arbeitsunfähigkeit, welche zugleich die Zahlung der Rente aus der Angestelltenversicherung auslöst und endet in dem Monat, in welchem der Berechtigte stirbt
9. Im Falle freiwilligen Ausscheidens eines Berechtigten aus dem Verband vor Erreichung der Altersgrenze oder im Falle des Ausscheidens wegen eines wichtigen Grundes, der in der Person des Berechtigten liegt, entfällt der Anspruch auf Altersversorgung."

Mit Schreiben vom 25. Oktober 1972 bat der Kläger den Beklagten unter Hinweis auf sein Lebensalter von 55 Jahren, seine Schwerbeschädigteneigenschaft und die Vertragszeit von fast 3 1/2 Jahren, ihm die in den Richtlinien erwähnte Einzelzusage zu geben. Außerdem bat er um eine Gehaltserhöhung rückwirkend zum 1. Januar 1972. Der Beklagte lehnte beides mit Schreiben vom 30. Oktober 1972 ab.

Mit Schreiben vom 6. April 1973 kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis fristlos und vorsorglich fristgemäß zum 30. Juni 1973. Begründet wurde die Kündigung mit einer Arbeitsverweigerung des Klägers. Dieser hatte bei Ablauf eines ihm von Dezember 1972 bis 31. März 1973 gewährten unbezahlten Urlaubs mit Schreiben vom 26. März 1973 erklärt, er mache ab 1. April 1973 von seinem Recht auf Zurückbehaltung der Arbeitsleistung Gebrauch; hierfür stützte er sich auf Pflichtverletzungen des Beklagten, die darin lägen, daß ihm keine leistungsgerechte Vergütung und keine Altersversorgung gewährt würden.

Gegen die Kündigung hat der Kläger sich mit einer rechtzeitig erhobenen Klage gewandt, mit der er beantragt hat, die Unwirksamkeit der Kündigung festzustellen und das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung aufzulösen. Ferner hat er begehrt, die Beklagte zu verurteilen, die in den Betriebsrichtlinien über die zusätzliche Altersversorgung vorgesehene Einzelzusage zu erteilen und die zusätzliche Altersversorgung zu gewähren.

Die Klage ist vom Arbeitsgericht abgewiesen worden. Gegen dieses Urteil hat der Kläger Berufung eingelegt, mit der er nur noch den Antrag verfolgt hat, festzustellen, daß die mit Schreiben vom 6. April 1973 ausgesprochene fristlose Kündigung und die vorsorglich ausgesprochene ordentliche Kündigung rechtsunwirksam seien. Im Termin vom 21. März 1974 haben die Parteien auf Vorschlag des Gerichts folgenden Vergleich geschlossen:

- "1. Die Parteien sind darüber einig, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers nicht aufgrund einer Kündigung des Beklagten, sondern im gegenseitigen Einvernehmen mit dem 30. Juni 1973 geendet hat.
2. Mit diesem Vergleich sind alle Ansprüche der Parteien aus dem Arbeitsverhältnis abgegolten; unberührt bleibt die Verpflichtung des Beklagten, dem Kläger ein qualifiziertes Zeugnis auszustellen.
3. Die Kosten beider Rechtszüge werden gegeneinander aufgehoben."



Mit dem am 4. April 1974 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz vom 3. April 1974 hat der Kläger die Feststellung begehrt, daß der Vergleich vom 21. März 1974 unwirksam sei. Hierzu hat er sich auf § 779 BGB berufen und geltend gemacht, bei den Vergleichsverhandlungen sei ihm vom Gericht und seinem damaligen Prozeßvollmächtigten erklärt worden, er habe keinen Anspruch auf Altersversorgung. Hiervon sei er bei der Erklärung nach Ziffer 2 des Vergleichs ausgegangen. Diese Annahme sei jedoch unzutreffend gewesen. Ihm habe eine Versorgungsanwartschaft zugestanden, die sogar schon nahezu 5/6 des Hauptanspruchs, des Versorgungsrechts selbst, erreicht gehabt habe. Der damals vorliegende Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung habe eine Unverfallbarkeit vorgesehen, wenn die Versorgungszusage des Arbeitgebers mindestens zehn Jahre zurückliege. Diese Frist habe er im Herbst 1973 erreicht. Wäre ihm bewußt gewesen, daß ihm eine unverfallbare und übertragbare Anwartschaft auf Versorgung zustand, hätte er nicht die Erklärung abgegeben, alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis seien abgegolten. Vorsorglich hat der Kläger diese Erklärung auch gemäß § 119 BGB angefochten.

Mit Schriftsatz vom 21. August 1974 hat der Kläger folgende, von ihm später verlesene Anträge gestellt:

- I. Es wird festgestellt, daß der Vergleich vor dem Landesarbeitsgericht München, Az. 3 Sa 39/74 vom 21.3.74 unwirksam ist.
- II. Das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 29.11.73, Az. 7 Ca 3111/73 wird aufgehoben.
- III. Es wird festgestellt, daß die mit Schreiben des Beklagten vom 6.4.73 ausgesprochene fristlose Kündigung und die vorsorglich ausgesprochene ordentliche Kündigung rechtsunwirksam sind."

Das Landesarbeitsgericht hat dahin erkannt, daß der Rechtsstreit durch den Vergleich vom 21. März 1974 erledigt ist. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger die von ihm zuletzt gestellten Anträge weiter.



Entscheidungsgründe:

I. Für den Streit darüber, ob der am 21. März 1974 vor dem Landesarbeitsgericht geschlossene Vergleich nach § 779 BGB oder wegen einer Anfechtung nach § 119 BGB unwirksam ist, war das Verfahren fortzusetzen, in dem der Prozeßvergleich geschlossen worden ist (ständige Rechtsprechung des BAG, vgl. AP Nr. 10 zu § 794 ZPO [zu 1 der Gründe] mit weiteren Nachweisen).

II. Das Landesarbeitsgericht hat mit Recht angenommen, daß der Prozeßvergleich vom 21. März 1974 weder nach § 779 BGB noch deshalb rechtsunwirksam war, weil der Kläger ihn nach § 119 Abs. 1 BGB angefochten hat.

1. Die Unwirksamkeit des Vergleichs nach § 779 BGB wie auch die Anfechtung nach § 119 BGB hat der Kläger damit begründet, er sei bei der Erklärung zu Ziff. 2 des Vergleichs, alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis seien abgegolten, davon ausgegangen, daß ihm keine versorgungsrechtlichen Ansprüche gegen den Beklagten zustünden. Das sei nicht richtig gewesen. Daher habe der dem Vergleich als feststehend zugrunde gelegte Sachverhalt, von dem er selbst, aber auch der Beklagte ausgegangen seien, im Sinne von § 779 BGB der Wirklichkeit nicht entsprochen. Jedenfalls habe er sich über den Inhalt seiner Erklärung geirrt.

b) Das Berufungsgericht hat angenommen, ein entsprechender Irrtum beider Parteien hätte nach § 779 BGB beachtlich sein und eine falsche Einschätzung durch den Kläger allein hätte eine Anfechtung nach § 119 Abs. 1 BGB rechtfertigen können. Es hat jedoch eine solche Fehlbeurteilung der Sachlage verneint.

Darin ist dem Berufungsgericht entgegen den Ausführungen der Revision zu folgen.

2. Die Frage, ob dem Kläger bei der Erklärung zu Ziff. 2 des Vergleichs, die einen Verzicht auf etwa noch bestehende Ansprüche beinhaltete (vgl. dazu Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Band I, § 40 IX, S. 292),



ein Anspruch auf Altersversorgung zustand, ist auf der Grundlage zu beurteilen, daß die Parteien eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. Juni 1973 vereinbart hatten. In dieser vergleichswisen Regelung über den Kündigungsstreit hat der Kläger weder eine Unwirksamkeit nach § 779 BGB geltend gemacht noch hat er den Vergleich insoweit angefochten. Deshalb müssen Erwägungen darüber außer Betracht bleiben, wie sich die versorgungsrechtliche Lage bei Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über den 30. Juni 1973 hinaus entwickelt hätte. Hiervon ist auch das Berufungsgericht ausgegangen.

a) Das angefochtene Urteil führt mit Recht aus, daß der Kläger bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses keine Rentenleistungen verlangen konnte. Nach den Versorgungsrichtlinien setzte eine Leistungspflicht des Beklagten erst bei Eintritt des Versorgungsfalls, der Vollendung des 65. Lebensjahres oder der dauernden Arbeitsunfähigkeit, ein.

Die Revision macht geltend, der Kläger habe kurz vor dem Erwerb eines Anspruchs auf eine Betriebsrente gestanden. Damit verkennt der Kläger jedoch, daß der Anspruch auf die Leistungen den Eintritt des Versorgungsfalls voraussetzte und bis dahin - wenn ein Versorgungsversprechen gegeben war - nur eine Anwartschaft bestand. Die Revisionsbegründung selbst beschäftigt sich unter Ziffer III dann auch - zutreffend - mit der Frage, ob der Kläger eine unverfallbare Anwartschaft hatte.

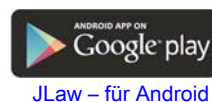
b) Das Landesarbeitsgericht hat weiter verneint, daß dem Kläger bei seinem Ausscheiden überhaupt schon eine Anwartschaft auf eine Altersversorgung zustand. Es entnimmt dies Ziffer 1 der Richtlinien, wo gesagt ist, Betriebsangehörige, die wenigstens 12 Jahre ununterbrochen bei dem Beklagten gearbeitet haben, erhielten eine zusätzliche Altersversorgung. Diese Frist habe der Kläger auch unter Einbeziehung der vertraglich zugesicherten Anrechnung seiner Beschäftigung beim B verband nicht erreicht.



Das Landesarbeitsgericht legt damit die Versorgungsrichtlinien dahin aus, daß erst nach einer Betriebszugehörigkeit von 12 Jahren ein Anspruch auf eine Altersversorgung begründet wurde. Soweit es ausführt, dazu sei nicht noch eine besondere Zusage des Beklagten erforderlich gewesen, wie sie Ziffer 2 der Richtlinien vorsieht, steht dies nicht im Widerspruch zu der Annahme, für den Erwerb von Versorgungsrechten, auch einer Anwartschaft auf eine Betriebsrente, müsse eine 12-jährige Betriebszugehörigkeit zurückgelegt sein.

Gegen diese Auslegung der Versorgungsrichtlinien sind nicht nur aus Rechtsgründen keine Bedenken zu erheben; sie entspricht vielmehr dem klaren und unmißverständlichen Inhalt der Versorgungsrichtlinien. Dann kann der Kläger aber nicht davon ausgehen, mit seinem Anstellungsvertrag und dem dort enthaltenen Hinweis, er werde eine Altersversorgung nach Maßgabe der Richtlinien des Beklagten erhalten, sei ihm bereits eine Versorgungszusage erteilt worden. Er konnte vielmehr nur erwarten, daß ihm nach Ablauf von 12 Jahren versorgungsrechtliche Ansprüche zuwuchsen (vgl. zu einer ähnlichen Gestaltung BAG 23, 213 = AP Nr. 10 zu § 242 BGB Betriebliche Übung).

Der Kläger hat im vorliegenden Fall seine versorgungsrechtliche Lage, wie sie das Landesarbeitsgericht aufgrund seiner Auslegung der Versorgungsrichtlinien beurteilt hat, lange Zeit im gleichen Sinne gewertet. Das bestätigt, daß das Landesarbeitsgericht die Versorgungsrichtlinien zutreffend ausgelegt hat, weil auch der Kläger sie nicht anders verstanden hat: Mit Schreiben vom 25. Oktober 1972 und 26. März 1973 hat der Kläger den Beklagten gebeten, ihm die Zusage für eine Altersversorgung zu geben. Er hat also erkannt, daß er aufgrund des Anstellungsvertrages und der Richtlinien noch keinen solchen Anspruch hatte. Für sein Begehren, etwas zu erhalten, was ihm vertraglich noch nicht zustand, hat er sich auf sein Alter und seine Beschädigteneigenschaft berufen. Noch im Prozeß ist er davon ausgegangen, daß eine vertragliche Zusage des Beklagten erforderlich war, um ihm



vor Ablauf der zwölfjährigen Betriebszugehörigkeit zu einer Altersversorgung zu verhelfen; denn er hat im ersten Rechtszug eine entsprechende Verurteilung begehrt. Dazu hat er seine 9-jährige Betriebszugehörigkeit, sein Alter und seine Beschädigteneigenschaft ins Feld geführt, und er hat behauptet, der Beklagte habe auch in anderen Fällen schon vor Ablauf der zwölf Jahre Versorgungszusagen gegeben. Als Grundlage für sein Begehren, hat er die Fürsorgepflicht des Beklagten angeführt.

3. Nach alledem hat das Landesarbeitsgericht zu Recht angenommen, der Kläger habe durch die Ausgleichsklausel in dem Vergleich keine Anwartschaft auf eine Versorgung aufgegeben. Es kam daher nicht mehr darauf an zu prüfen, ob etwa nach Nr. 9 der Versorgungsrichtlinien die Anwartschaft aufrechterhalten blieb.

4. Da dem Kläger noch keine Versorgungszusage gegeben war, fehlt schon im Ansatz die Möglichkeit, daß nach der Entscheidung des Senats vom 10. März 1972 (BAG 24,177 = AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt) die Versorgungsanwartschaft aufrechterhalten blieb. Im übrigen erfüllte der Kläger nicht die nach dieser Entscheidung vorausgesetzte 20-jährige Betriebszugehörigkeit.

Auf das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 (BGBl. I, 3610) kann sich der Kläger deshalb nicht berufen, weil dieses Gesetz seine Anwendung für bereits beendete Arbeitsverhältnisse ausgeschlossen hat (§ 32 Satz 1, § 26). Im übrigen setzt die Unverfallbarkeit nach § 1 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung voraus, daß der Arbeitnehmer eine Versorgungszusage hatte, die bis zum Ausscheiden mindestens drei Jahre bestanden hat. Auch diese Voraussetzung ist nicht erfüllt.

Richter Bichler befindet
sich im Urlaub und ist
deshalb an der Unter-
schrift verhindert

gez.: Dr. Thomas

Dr. Dieterich

Dr. Thomas

Dr. Martin

Lichtenstein



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

