

## DAS RECHT DES ARBEITNEHMERS AUF RUHEGELD

İsmail KARAPINAR\*

### I. ALLGEMEINES

Das betriebliche Ruhegeld im deutschen Recht ähnelt im engeren Sinne der Altersabfindung im türkischen Recht, da auch sie unter bestimmten Umständen aufgrund der Ausscheidung aus dem aktiven Arbeitsleben infolge Altersgründen geleistet wird.

Jedoch werden in diesem Artikel wie folgt nur die Bedeutung betrieblicher Ruhegelder, ihre Formen, Voraussetzungen und Leistungen untersucht.

In der Literatur wird vielfach von dem Ruhegeld, dem Ruhegehalt, der betrieblichen Altersversorgung oder der Betriebsrente im gleichen Sinne gesprochen. Daher werden diese vier Begriffe im folgenden zusammen zitiert und davon Gebrauch gemacht.

Die Arbeitnehmer, die aus Altersgründen aus dem Betrieb ausscheiden, erhalten ein betriebliches Ruhegeld in Form einer Rente<sup>1</sup>. Das betriebliche Ruhegeld ist keine Schenkung, sondern eine Leistung, die um der früher geleisteten Dienste willen erbracht wird<sup>2</sup>.

Ruhegelder werden oft aufgrund betrieblicher Ruhegeldordnungen gezahlt, die der Arbeitgeber einseitig erlässt. Solche Ruhegeldordnungen und ihre Abänderung unterliegen jedoch der Billigkeitskontrolle durch die Arbeitsgerichte nach § 315 BGB<sup>3</sup>.

Manche Ruhegeldordnungen bestimmen, dass der Arbeitnehmer nur dann Ruhegeld erhielt, wenn er mit Erreichen der Altersgrenze (65. Lebensjahr) aus dem Betrieb ausschied. Bei vorherigem Ausscheiden aus dem Betrieb sollte die Anwartschaft auf das Ruhegeld erlöschen. Das Bundesarbeitsgericht hat in kühner richterlicher

\* *Yard. Doç. Dr.; Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi.*

- 1 Vgl. Marie-Luise Hilger, Das betriebliche Ruhegeld 1959, s. 23 ff.; Marie-Luise Hilger, Handbuch der betrieblichen Altersversorgung 1968, s. 23-120; Heissmann, Die betrieblichen Ruhegeldverpflichtungen, 6. Aufl., 1967, s. 30 f.
- 2 Vgl. Schwerdtner, Fürsorgetheorie und Entgelttheorie im Recht der Arbeitsbedingungen, 1970, s. 168 ff.; Saecker, JurAn 1970, s. 178 f.
- 3 Vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 242 BGB und AP Nrn. 144, 152, 161 zu § 242 BGB; vgl. ferner Seiter, ZFA 1970, s. 415 ff.

Rechtsfortbildung einen solchen Verfall der Anwartschaft dann nicht zugelassen, wenn der Arbeitnehmer mehr als 20 Jahre dem Betrieb angehört hat und dann aus betriebsbedingten Gründen den Betrieb verlassen musste<sup>4</sup>.

Betriebliche Altersversorgung ist eine der drei Säulen, auf denen die Alterssicherung der Arbeitnehmer ruht. Hauptträger ist die gesetzliche Rentenversicherung, während der betrieblichen Altersversorgung eine ergänzende Sicherungsaufgabe zukommt. Vervollkommen wird dieses Gefüge durch die eben vielfältigen Massnahmen der privaten Eigenvorsorge<sup>5</sup>.

Die gesetzliche Rentenversicherung gewährleistet somit nur eine Grundsicherung. Bis zur wünschenswerten Gesamtversorgung verbleibt eine Versorgungslücke, für die weitgehend die betriebliche Altersversorgung zuständig ist<sup>6</sup>.

Die betriebliche Altersversorgung ist in ihrer Existenz nunmehr gesetzlich gesichert<sup>7</sup>. Sie ist ein Instrument, das den Arbeitnehmern und den Arbeitgebern nützt und dient.

Das Gesetz verfestigt die betriebliche Altersversorgung als zweite Säule im System der Alterssicherung der Bundesrepublik Deutschland. Dem liegt die Erkenntnis zugrunde, dass eine Vollversorgung der Bürger dieses Staates allein über das staatliche Instrument Sozialversicherung nicht zu erreichen ist und dass die betriebliche Altersversorgung auch neben der verbesserten gesetzlichen Rentenversicherung eine sozial sinnvolle Aufgabe zu erfüllen hat.

## 2. DER BEGRIFF DER BETRIEBLICHEN ALTERSVERSORGUNG:

Unter der betrieblichen Altersversorgung versteht man alle Massnahmen eines Unternehmens, die dazu dienen, den Arbeitnehmern eines Betriebes oder ihren Angehörigen eine mehr oder weniger umfassende Sicherung des Einkommens im Falle eines dauernden Verlustes ihrer Arbeitsfähigkeit und damit ihres Arbeitsentgeltes zu gewahren<sup>8</sup>.

Darunter sind also alle Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung zu verstehen, die einem Arbeitnehmer aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses zugesagt worden sind<sup>9</sup>.

Demnach ist Ruhegeld (betriebliche Altersversorgung) eine Geldrente, die dem nach längerer Dienstzeit ausscheidenden Arbeitnehmer im Falle der Dienstunfähigkeit oder bei Erreichen der bestimmten Altersgrenze vom Arbeitgeber oder dessen betrieblicher Pensions- oder Unterstützungskasse gezahlt wird<sup>10</sup>.

4 Vgl. BAG AP Nr. 156 zu § 242 BGB "Ruhegehalt" = SAE 1972, s. 193.

5 Vgl. W. Hartmann, Betriebsrenten, München 1974, s. 13; für weitere Literatur siehe Wolfgang Zöllner, Arbeitsrecht, 2. Aufl., München 1979, s. 209 f. Fussn. 2.

6 Ernst Heissmann, Die betriebliche Ruhegeldverpflichtung, 6. Auflage, Köln 1967, s. 31.

7 Betriebsrentengesetz (BetrRG) vom 19.12.1974 (BGBl. I, s. 3610).

8 A. Weiss, Handbuch der betrieblichen Altersversorgung, I. Bd., 5. Aufl., Stuttgart 1968, s. 1.

9 Vgl. § 1 Abs. 1 BetrRG = Betriebsrentengesetz - Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19.12.1974 (in: BGBl. I, s. 3610).

10 G. Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 2. Aufl., aaO., s. 311 § 81 I 1; ferner vgl. G.-A. Werner, Betr. Altersversorgung, s. 30 f.

Es ist die Hauptaufgabe der betrieblichen Altersversorgung, den im Laufe eines langen Berufslebens erarbeiteten Lebensstandard auch im Alter zu sichern. Die betriebliche Altersversorgung schützt den Arbeitnehmer vor dem Verlust des Arbeitsplatzes wegen des Alters und bei einem vorzeitigen Verlust infolge Invalidität, aber auch bei dem Tode des Arbeitnehmers dessen Hinterbliebene<sup>11</sup>.

### 3. DER RECHTSCHARAKTER DES RUHEGELDES

(der betrieblichen Altersversorgung):

Der Rechtscharakter des Ruhegeldes ist seit jeher umstritten. Das Ruhegeld ist nach der Entgelttheorie eine in Nachwirkung des Arbeitsvertrages erbrachte Abgeltung der früheren Leistungen des Arbeitnehmers, also sozusagen aufgesparter Arbeitslohn. Nach der Fürsorgetheorie wird das Ruhegeld aus dem Gefühl einer sozialen Verpflichtung mit Rücksicht auf die langjährige Verbundenheit vom Arbeitgeber erbracht. Das RAG hat früher die Entgelt<sup>12</sup> - und später die Fürsorgetheorie<sup>13</sup> vertreten.

Die Rechtsprechung des BAG hat zunächst offengelassen, ob das Ruhegeld eine Leistung freiwillig übernommener Fürsorge oder eine besondere Form des Arbeitseingeltes ist<sup>14</sup>. Sie ist vielmehr je nach den Umständen des Falles davon ausgegangen, dass es sowohl Entgelt- wie Versorgungscharakter haben kann<sup>15</sup>.

Dagegen neigt die neue Literatur dazu, den allgemeinen, zumindest aber überwiegenden Entgeltcharakter des Ruhegeldes zu betonen<sup>16</sup>. Demnach ist die betriebliche Altersversorgung (Ruhegeld) ein Teil der Vergütung, da sie auf vertraglicher Ausgestaltung der Fürsorgepflicht beruht und eine besondere Form des Soziallohnes darstellt. Sie ist in vollem Umfang arbeitsrechtliche Gegenleistung<sup>17</sup>.

Bei einer erst gegen Ende des Arbeitsverhältnisses erteilten Zusage oder bei einer für den Fall der Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit erteilten Zusage wird aber häufig der Fürsorge - (Versorgungs) - Charakter überwiegen<sup>18</sup>.

### 4. RECHTSGRUNDLAGEN DES RUHEGELDANSPRUCHS:

#### A. Grundsätzliches:

Nach herrschender Lehre erscheint das Ruhegeld heute als Ausfluss der arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers für die Zeit, in der der Arbeitnehmer nicht

11 K. Juncker, Die betriebliche Altersversorgung, aaO., s. 7.

12 RAG ARS 29, 380 ff. (382); RGZ 70, 18; 75, 325 (327).

13 RAG ARS 33, 172 ff.

14 BAG AP 8, 92, 99, 127, 129 zu § 242 BGB "Ruhegehalt"; vgl. BGH AP Nr. 133 zu § 242 BGB "Ruhegehalt"; BAG AP Nr. 6 zu § 242 BGB "Ruhegehalt".

15 BAG AP Nr. 1 zu § 242 BGB "Ruhegehalt: Unterstützungskasse"; dezidiert den Mischcharakter betonend: BAG AP Nr. 2, 3 zu § 242 BGB "Ruhegehalt: Unterstützungskasse"; BAG AP Nr. 156 zu § 242 BGB "Ruhegehalt"; vgl. auch BGH AP Nr. 151, 156; AP Nr. 9 zu § 61 KO zu § 242 BGB "Ruhegehalt".

16 Vgl. zB. Grunsky, in: JuS 1970, s. 16; Steindorff, in: BB 1973, s. 1129.

17 G. Küchenhoff, in: Handkommentar zum BGB, Herausgegeben von W. Erman und H.P. Westermann, 5. Aufl., I. Bd., Münster/Westfalen 1972, s. 1411 zu § 612, Anm. 52.

18 G. Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 2. Aufl., aaO., s. 312 § 81 I 2.

mehr arbeitsfaehig ist, und es setzt zwar eine laengere Taetigkeit im Betriebe voraus, dass es um dieser fruher geleisteten Dienste willen gegeben wird, aber es ist keine nachtraegliche Vergueterung fuur diese Dienste<sup>19</sup>.

Da Ruhegeld zu den freiwilligen sozialen Leistungen gehoert, ist der Arbeitgeber ohne einen besonderen Rechtsgrund nicht verpflichtet, seinen Arbeitnehmer Ruhegeld zu zahlen<sup>20</sup>. Daher besteht ein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers nur dann darauf, wenn es dafuur eine besondere Rechtsgrundlage gibt.

Als Rechtsgrundlagen fuur eine rechtsverbindliche Ruhegeldverpflichtung kommen Einzelvertrag, Tarifvertraege, Betriebsvereinbarungen (§ 77 BetrVG), Versorgungs- bzw. Ruhegeldordnung, betriebliche Ubung (§ 1 Abs. 1 S. 3 BetrRG) und Grundsatz der Gleichbehandlung (§ 1 Abs. 1 S. 3 BetrRG) in Betracht.

## B. Rechtsgrundlagen im einzelnen:

### a) Satzungen und Versorgungs- bzw. Ruhegeldordnungen

Sie haben eine besondere Bedeutung fuur betriebliche Altersversorgung, da sie eine wichtige Rechtsgrundlage dafuur bilden.

Gewahrung von Ruhegeldern insbesondere gemaess einer Ruhegeldordnung wird heute als Ausfluss der arbeitsrechtlichen Fuursorgepflicht des Arbeitgebers betrachtet<sup>21</sup>.

Ruhegeldordnungen werden grundsuetzlich vom Unternehmen erlassen. Trotzdem wird hierbei haeufig die Mitwirkung des Betriebsrates in Anspruch genommen, wodurch sich die Unterschiede zwischen Betriebsvereinbarungen und Versorgungs- bzw. Ruhegeldordnungen etwas verwischen<sup>22</sup>.

Auch kann der Arbeitgeber seinen freien Willen, unter bestimmten Voraussetzungen Ruhegeld zu gewahren, durch eine einseitige Erklarung an die Belegschaft zum Ausdruck bringen<sup>23</sup>.

Mit den Versorgungsordnungen verpflichten sich die Unternehmen ihren Arbeitnehmern gegenueber, die betriebliche Altersversorgung (Ruhegeld) unter den dort bestimmten Umstaenden zu gewahren. Wenn der Arbeitgeber eine Ruhegeldordnung aufstellt und in einer geeigneten Form im Betrieb bekannt gibt, so bindet dieses einseitige Ruhegeldversprechen den Arbeitgeber<sup>24</sup>.

Vom Arbeitgeber erlassene Ruhegeldordnungen unterliegen weitgehend der gerichtlichen Billigkeitskontrolle<sup>25</sup>.

19 Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, I. Bd., 7. Auflage, Berlin und Frankfurt a.M. 1963, s. 478.

20 BAG AP Nr. 15 zu § 242 BGB "Ruhegehalt".

21 BAG AP Nr. 3 zu § 57 Betr VG; BAG AP Nr. 4 zu § 57 Betr VG; BAG AP Nr. 142 zu § 242 BGB "Ruhegehalt". Vgl. W. Zoellner, Arbeitsrecht, aaO., s. 212.

22 Vgl. BAG, Beschluss vom 12.6.1975 - 3 ABR 13/74 "Mitbestimmung in der betrieblichen Altersversorgung" in: Betriebs-Berater (BB), 30. Jg., Heft 23 Heidelberg 1975 s. 1062 ff.; R. Hoffmann, Moderne Moeglichkeiten der betrieblichen Altersversorgung, Muenchen 1969, s. 59.

23 G. Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 2. Aufl. aaO., s. 313 § 81 II 3.

24 BAGE 14, s. 126 = NJW 1963, s. 1996. Vgl. Zoellner, s. 212.

25 BAG AP Nr. 144 zu § 305 BGB "Billigkeitskontrolle"; DB 70, 1742.

b) *Vertragliche Vereinbarungen:*

Dazu kommen folgende Faelle in Betracht:

aa) *Einzelvertragliche Vereinbarung*

Im Wege des Einzelvertrages kann ein Anspruch auf Ruhegeldgewaehrung begründet werden. Der Vertrag kann ausdrücklich oder konkludent<sup>26</sup> geschlossen werden. Da die Vereinbarung eines Ruhegeldes keiner Form bedarf, kann sie also auch stillschweigend zustande kommen. Jedoch ist Schriftform zu empfehlen, um den Nachweis zu erleichtern und Missverstaendnisse zu vermeiden<sup>27</sup>.

Also kann sich der Arbeitgeber durch eine einzelvertragliche Vereinbarung verpflichten, den Arbeitnehmer nach seinem Ausscheiden aus dem Dienst durch Zahlung einer Geldrente zu versorgen<sup>28</sup>.

bb) *Tarifvertraege*

Ein Anspruch auf Ruhegeld kann auch durch Tarifvertrag begründet werden.

Partner dieser kollektiven Vereinbarung sind ein Arbeitgeberverband oder ein einzelner Arbeitgeber einerseits und eine Gewerkschaft andererseits<sup>29</sup>.

cc) *Betriebsvereinbarungen*

Soweit tarifliche Ruhegeldregelungen nicht bestehen oder der Tarifvertrag eine Öffnungsklausel (§ 77 III BetrVG) enthaelt, kann im Wege einer Betriebsvereinbarung die Verpflichtung des Arbeitgebers zu Zahlung von Ruhegeldern begründet werden<sup>30</sup>. Betriebsvereinbarungen über betriebliche Ruhegelder sind also nur dann zulaessig, wenn nicht die Sperrwirkung des Tarifvertrages entgegensteht (§ 77 Abs. 3 BetrVG). Aber sie können nur dann getroffen werden, wenn eine ordnungsgemaess bestellte Betriebsvertretung (Betriebsrat) besteht<sup>31</sup>.

Derartige Betriebsvereinbarungen, die zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat abgeschlossen werden, bedürfen aber gemass § 77 II BetrVG der Schriftform.

Bestehen Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung nebeneinander, so gilt das Günstigkeitsprinzip; d.h., soweit der Tarifvertrag nach Tarifbindung und Geltungsbereich anwendbar ist, sind ungünstigere Regelungen durch Betriebsvereinbarung unwirksam<sup>32</sup>.

c) *Betriebliche Übung (§ 1 Abs. 1 S. 3 BetrRG)<sup>33</sup>:*

Hat der Arbeitgeber über einen laengeren Zeitraum wiederholt ohne ausdrücklichen Ausschluss einer Verpflichtung und ohne Widerrufsvorbehalt an ausscheidende Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen Ruhegeld gewaehrt, dürfen auch die übrigen Arbeitnehmer darauf vertrauen, unter den gleichen Voraussetzungen

---

26 Vgl. hierzu RAG in ARS 6, 599; 23, 37; 28, 311.

27 A. Weiss, Handbuch der betr. Altersversorgung, I. Bd. aaO., s. 24.

28 A. Nikisch, Arbeitsrecht, I. Bd., 3. Aufl., aaO., s. 574; vgl. auch G.-A.-Werner, Betr. Altersversorgung, s. 35 f.

29 Gottschalk-Werner, Altersversorgung in M.-u.K.Betr., aaO., s. 23.

30 G. Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 2. Aufl. aaO. s. 314 § 81 II 7.

31 R. Hoffmann, Moderne Mögl. der betr. Altersversorgung, aaO., s. 58.

32 G. Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 2. Aufl., aaO., s. 314 § 81 II 7.

33 BetrRG = Betriebsrentengesetz v. 19.12.1974 (BGBl. I, s. 3610).

eine entsprechende Versorgung zu erhalten<sup>34</sup>. Auf Grund dessen hat auch derjenige Arbeitnehmer einen Ruhegeldanspruch, bei dessen Eintritt in den Betrieb die betriebliche Übung zwar noch nicht bestand, eine solche sich aber im Laufe seiner Betriebszugehörigkeit gebildet hat und bis zu seinem Ausscheiden nicht erloschen oder geändert worden ist<sup>35</sup>.

Zahlt der Arbeitgeber bei Versetzung seiner Arbeitnehmer in den Ruhestand Ruhegelder, so wird zumeist im Zeitpunkt der Pensionierung eine Ruhegeldzusage erteilt. Die Zusage kann ausdrücklich oder konkludent erfolgen<sup>36</sup>.

Vor allem kommt die betriebliche Übung als Anspruchsgrundlage in Betracht, wenn der Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen jedem Arbeitnehmer bei seinem Ausscheiden Ruhegeld zahlt und ein verständigere Arbeitnehmer nach Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte aus dem Verhalten des Arbeitgebers schliessen durfte, dass auch er Ruhegeld erhalten werde<sup>37</sup>.

Aus einer betrieblichen Übung, die sich auf die Altersversorgung abhängeriger Arbeitnehmer erstreckt, erwächst einem Organmitglied einer juristischen Person kein Ruhegeldrecht<sup>38</sup>.

#### *d) Der Grundsatz der Gleichbehandlung (§ 1 Abs. 1 S. 3 BetrRG):*

Aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz resultiert ein Anspruch dann, wenn der Arbeitgeber ein typisiertes Verhalten an den Tag gelegt hat, er werde allen oder einer Gruppe von Arbeitnehmern Ruhegeld gewähren<sup>39</sup>. Zwar ist der Arbeitgeber in der Erstentscheidung über seine Ruhegeldzusagen grundsätzlich frei. Aber wenn der Arbeitgeber seiner gesamten Belegschaft oder bestimmten Gruppen innerhalb der Belegschaft eine Versorgung gewährt, dann muss er dabei das Gleichbehandlungsgebot beachten und darf nicht willkürlich, ohne sachlichen Grund einen einzelnen Arbeitnehmer oder eine einzelne Arbeitnehmergruppe von der Gewährung des Ruhegeldes ausschliessen, da er den anderen Arbeitnehmern, die unter den gleichen Bedingungen beschäftigt sind, zugesagt hat<sup>40</sup>.

Der Gleichbehandlungsgrundsatz verlangt keine absolute, sondern relative Gleichheit. Nur willkürliche, unsachliche Unterscheidungen sind mit dem Gleichbehandlungsprinzip unvereinbar<sup>41</sup>.

34 Gottschalk-Werner, Altersversorgung in M.-u.K. Betr., aaO., s. 24; vgl. auch BAG AP Nr. 10 zu § 242 BGB "Betriebliche Übung".

35 P. Bobrowski-D. Gaul, Arbeitsrecht im Betrieb, 6. Aufl., Heidelberg 1970, s. 394.

36 G. Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 2. Aufl., aaO., s. 313 § 81 II 4.

37 BGH AP Nr. 137 zu § 242 BGB "Ruhegehalt"; AP Nr. 10 zu § 242 BGB "Betriebliche Übung".

38 BGH AP Nr. 137 zu § 242 BGB "Ruhegehalt".

39 G. Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 2. Aufl., aaO., s. 314 § 81 II 5.

40 Bobrowski-Gaul, Arbeitsrecht im Betrieb, 6. Aufl., aaO., s. 395.

41 A. Weiss, Handbuch der betr. Altersversorgung, I. Bd., aaO., s. 30.

## 5. DIE FORMEN DER BETRIEBLICHEN ALTERSVERSORGUNG:

Die Formen der betrieblichen Altersversorgung werden vorwiegend von betriebswirtschaftlichen<sup>42</sup> und steuerrechtlichen Erwägungen bestimmt<sup>43</sup>.

Als Gestaltungsformen der betrieblichen Altersversorgung kommen Pensionszusage (der Arbeitgeber als Träger der Leistungen der Altersversorgung), Höherversicherung, Überbetriebliche Einrichtungen, Versicherungsverträge mit Dritten (mit Lebensversicherungsgesellschaften) zugunsten des Arbeitnehmers und Rentenzahlungen durch betriebliche Kassen (Betriebliche Pensions- u. Unterstützungskassen) in Betracht<sup>44</sup>.

### A. Pensionszusage:

Es handelt sich hier um eine unmittelbare Verpflichtung des Arbeitgebers, Versorgungsleistungen an den Arbeitnehmer oder seine Hinterbliebenen zu zahlen<sup>45</sup>.

Die Leistungen können entweder jeweils freiwillig vom Arbeitgeber ohne Rechtsanspruch des Begünstigten gewährt werden<sup>46</sup> oder der Arbeitgeber kann einigen oder allen Arbeitnehmern des Betriebes eine Pensionszusage geben und ihnen vertragliche Leistungen versprechen<sup>47</sup>. In dem letzten Fall haftet der Arbeitgeber für die Erfüllung der Zusage nicht nur mit dem Betriebs-, sondern seinem gesamten Vermögen, da er ein Ruhegeld aus seinen Mitteln verspricht<sup>48</sup>.

### B. Höherversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung:

Der Arbeitgeber kann in der gesetzlichen Rentenversicherung Höherversicherungsmarken zum Zwecke der Erhöhung des Rentenanspruches seiner Arbeitnehmer kleben (§ 1234 RVO, § 11 AVG). Demgemäß erwerben die Arbeitnehmer unmittelbare Leistungsansprüche gegen die Sozialversicherungsträger, ohne dass ihre Mobilität eingeschränkt würde<sup>49</sup>.

### C. Überbetriebliche Einrichtungen:

Auf Grund einer vertraglichen Vereinbarung können überbetriebliche Einrichtungen von mehreren Arbeitgebern geschaffen werden, um den Arbeitnehmern eine zusätzliche Altersversorgung zu gewähren. Zum Zweck der Schaffung der Zusatzversorgung (ZV) für den Arbeitnehmer wird tariflich eine ZV-Kasse eingerichtet. Daher haben überbetriebliche Einrichtungen eine grössere Bedeutung auf Grund von § § 1, 4 Abs. II TVG.

42 Rössler-Gassen, Belastungen für den Betrieb durch Pensionsverpflichtung, in: BB 1972, s. 126.

43 W. Hartmann, Betriebsrenten, aaO., s. 34 f.; ferner vgl. W. Zöllner, Arbeitsrecht, aaO., s. 210 ff.

44 G.-A. Werner, Betriebliche Altersversorgung, München 1975, s. 16 f.

45 K. Juncker, Die betriebliche Altersversorgung, aaO., s. 15.

46 Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 1. Bd. 7. Aufl., s. 475.

47 A. Weiss, Handbuch der betr. Altersversorgung, 5. Aufl. aaO., s. 7.

48 G. Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 2. Aufl., aaO., s. 309 § 80 V 4.

49 G. Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 2. Aufl., aaO., s. 308 § 80 V 1; vgl. W. Zöllner, Arbeitsrecht, aaO., s. 210 ff.

Die Arbeitnehmer erhalten einen Rechtsanspruch auf die Leistungen der ZV-Kasse, da die Mittel der Kasse durch Beiträge der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer aufgebracht werden.

Als Versicherungsverein unterliegen derartige ZV-Kasse der staatlichen Aufsicht. Nach § 65 VAG haben sie aus den Beiträgen einen Deckungsstock zu bilden und ihn gemäss § 68 Abs. I VAG anzulegen<sup>50</sup>.

#### D. Versicherungsverträge mit Dritten (mit Lebensversicherungsgesellschaften) zugunsten des Arbeitnehmers:

Die Altersversorgung der Arbeitnehmer kann auch durch die Verträge des Arbeitgebers mit privaten Lebensversicherungsgesellschaften sichergestellt werden (Direktversicherung)<sup>51</sup>. Damit können Ruhegelder auch durch ausserbetriebliche Versicherungsträger gezahlt werden<sup>52</sup>.

Zugunsten der Arbeitnehmer können Versicherungsverträge mit privaten Lebensversicherungsgesellschaften vom Arbeitgeber abgeschlossen werden (Versicherungsverträge zugunsten Dritter gemäss §§ 328 ff. BGB)<sup>53</sup>. Mit dem Abschluss des Versicherungsvertrages zugunsten Dritter kann der Arbeitnehmer sofort oder unter bestimmten Umständen ein unentziehbares Anwartschaftsrecht auf die Versicherungsleistung beim Eintritt des Versicherungsfalles erhalten<sup>54</sup>. Dem Arbeitnehmer ist bei seiner Beteiligung an den Versicherungsprämien auch ein unentziehbares Anwartschaftsrecht einzuräumen<sup>55</sup>.

Wenn die zur Abdeckung der innerbetrieblichen Ruhegelder abgeschlossenen Rückdeckungsversicherungen später aufgelöst werden, dann bleiben hiervon die Ruhegeldverpflichtung unberührt<sup>56</sup>.

#### E. Rentenzahlungen durch die betrieblichen Kassen:

##### a) Rentenzahlungen durch betriebliche Pensionskassen:

Als juristische Person und Versicherungsvereine werden betriebliche Pensionskassen auf Gegenseitigkeit errichtet<sup>57</sup>.

Da die Arbeitnehmer Mitglieder der Pensionskasse sind, haben sie daher einen Rechtsanspruch auf die Leistungen unmittelbar gegen die Kasse und können sie selbst zur Beitragsleistung herangezogen werden<sup>58</sup>.

---

50 Vgl. zum ganzen Abschnitt G. Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 2. Aufl., s. 309 § 80 V 3, aaO.

51 Vgl. G.-A. Werner, Betriebliche Altersversorgung, aaO., s. 17 f.; ferner vgl. W. Zöllner, Arbeitsrecht, aaO., s. 211.

52 A. Nikisch, Arbeitsrecht, 1. Bd., 3. Aufl., aaO., s. 581 § 41 III 3.

53 W. Hartmann, Betriebliche Altersversorgung, Absicherung durch Lebensversicherung, Beilage 9, s. 13, DB 1971.

54 Vgl. G. Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 2. Aufl. aaO., s. 308 § 80 V 2.

55 Vgl. G. Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 2. Aufl. aaO., s. 309 § 80 V 2.

56 BAG AP Nr. 2 zu § 242 BGB "Ruhegehalt-Lebensversicherung".

57 G. Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 2. Aufl., aaO., s. 310 § 80 V 5; vgl. W. Zöllner, Arbeitsrecht, aaO., s. 211.

58 Bobrowski-Gaul, Das Arbeitsrecht im Betrieb, 6. Aufl. aaO., s. 396.



Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ist gegeben (§ 87 Abs. I Ziff. 8 BetrVG). Die Mittel der Kasse werden durch Zuwendungen des Arbeitgebers und durch Beiträge der Mitglieder (der Arbeitnehmer) aufgebracht<sup>59</sup>.

b) *Rentenzahlungen durch betriebliche Unterstützungskassen:*

Sie können rechtsfähig oder nicht rechtsfähig gegründet werden. Jedoch setzt die steuerliche Begünstigung der Zuwendungen an die betriebliche Unterstützungskasse deren Rechtsfähigkeit voraus (§ 2 Zuwendungsg).

Sie ist eine rechtlich selbständige Einrichtung. Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht (§ 87 Abs. I Ziff. 8 BetrVG).

Die Mittel der Kasse werden vom Arbeitgeber allein aufgebracht. Daher besteht ein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf bestimmte Leistungen nicht, er hat lediglich eine Quasianwartschaft<sup>60</sup>.

## 6. VORAUSSETZUNGEN DES RUHEGELDANSPRUCHS<sup>61</sup>

A. Bestehen des Arbeitsverhältnisses im Zeitpunkt des Versorgungsfalles:

Das Ruhegeld wird nur dann gewährt, wenn im Zeitpunkt des Versorgungsfalles ein Arbeitsverhältnis noch besteht. Demnach sind Versorgungsleistungen nur dann zu gewähren, wenn der Arbeitnehmer noch bei Eintritt des Versorgungsfalles (Arbeitsunfähigkeit oder Tod infolge eines Betriebsunfalls oder Erreichung des Pensionierungsalters) dem Betrieb angehört<sup>62</sup>. Das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung bestimmt in § 1 Abs. I: "Ein Arbeitnehmer, dem Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses (betriebliche Altersversorgung) zugesagt worden sind, behält seine Anwartschaft, wenn sein 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 10 Jahre bestanden hat oder der Beginn der Betriebszugehörigkeit mindestens 12 Jahre zurückliegt und die Versorgungszusage für ihn mindestens 3 Jahre bestanden hat. Eine Aenderung der Versorgungszusage oder ihre Übernahme durch eine andere Person unterbricht nicht den Ablauf der Frist von 10 Jahren des S. 1. Der Verpflichtung aus einer Versorgungszusage stehen Versorgungsverpflichtungen gleich, die auf betrieblicher Übung oder dem Grundsatz der Gleichbehandlung beruhen. Der Ablauf einer vorgesehenen Wartezeit wird durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Erfüllung der Voraussetzungen des S. 1 nicht berührt"<sup>63</sup>.

59 Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 1. Bd. 7. Aufl. s. 475.

60 Bobrowski-Gaul, Das Arbeitsrecht im Betrieb, 6. Aufl. aaO., s. 396.

61 Der Begriff der betrieblichen Ruhegeldverpflichtung umfasst die Ruhegeldanwartschaft und Ruhegeldanspruch (vgl. E. Heissmann, Die betrieblichen Ruhegeldverpflichtungen, 6. Aufl. aaO., s. 59). Vor Eintritt der Bedingungen, von denen die Ruhegeldzahlung abhangig ist, besteht die Ruhegeldanwartschaft. Sie ist ein aufschiebend bedingter Versorgungsanspruch, der mit Eintritt der Bedingung automatisch zum Vollrecht erstarkt (vgl. G. Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 2. Aufl., aaO., s. 319 § 81 V 1).

62 Gottschalk-Werner, Altersversorgung in M.-u.K.B., aaO., s. 101.

63 Betriebsrentengesetz (BetrRG) v. 19.12.74 (BGBl. I, s. 3610).

## B. Versetzung in den Ruhestand:

Der Arbeitnehmer tritt bei Eintritt des Versorgungsfalles nicht automatisch in den Ruhestand. Es bedarf zur Versetzung in den Ruhestand einer Einigung der Parteien oder einer Kündigung, sofern eine auflösende Befristung oder Bedingung des Arbeitsverhältnisses nicht erfolgt ist<sup>64</sup>. Es kann auch in einer Ruhegeldregelung vorgesehen werden, dass "Ruhegeld nach Vollendung des 65. Lebensjahres gezahlt wird". In diesem Fall ist regelmaessig keine Befristung des Arbeitsverhaeltnisses zu sehen<sup>65</sup>. Demgemaess soll die Ruhegeldzahlung nur dann einsetzen, wenn der Arbeitnehmer in den Ruhestand tritt.

## C. Erfüllung einer bestimmten Wartezeit:

Für die Gewaehrung des Ruhegeldes muss der Arbeitnehmer gewisse Mindestdienstzeiten zurueckgelegt haben. Üblich sind Wartezeiten von 10 bzw. 15 Jahren<sup>66</sup>. Gelegentlich werden auf die Wartezeit Dienstzeiten vor Erreichen eines bestimmten Lebensalters bzw. nach der Vollendung des 65. Lebensjahres oder waehrend der Berufsausbildung nicht angerechnet<sup>67</sup>. Aber der Arbeitgeber muss Kriegs- u. Wehrdienstzeiten auf die Dauer der Betriebszugehoerigkeit anrechnen<sup>68</sup>.

## D. Erreichen der bestimmten Altersgrenze:

Grundsatzlich wird das Ruhegeld nur dann gezahlt, wenn maennliche Arbeitnehmer nach der Vollendung des 65. und weibliche Arbeitnehmer nach der Vollendung des 60. Lebensjahres aus dem Dienst ausscheiden (§ 6 BetrRG). Aber viele Unternehmen haben sich nach der Einfuehrung der flexiblen Altersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung durch das Rentenreformgesetz (RRG) vom 16.10.1972 (BGBl. I, S. 1965), geaendert durch das vierte Rentenversicherungs-Aenderungsgesetz vom 30.3.1973 (BGBl. I, S. 257) bereits zur Zahlung einer vorgezogenen betrieblichen Altersrente entschieden. Sie wollten damit das sozialpolitische Ziel des flexiblen Altersruhegeldes in der gesetzlichen Rentenversicherung unterstuetzen dem Mitarbeiter einen gleitenden Uebergang in den Ruhestand zu ermoeglichen. Nach § 6 BetrRG sind in Zukunft alle Versorgungstraeger verpflichtet, jedem Arbeitnehmer, der die Wartezeit und die sonstigen Leistungsvoraussetzungen erfuellt hat, dann auch Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu gewaehren, wenn er das Altersruhegeld vor der Vollendung des 65. Lebensjahres aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezieht.

---

64 Vgl. BAG AP Nr. 5 zu § 57 BetrVG.

65 Vgl. Schimana, Festsetzung der Altersgrenze für Arbeitnehmer durch Betriebsvereinbarung, in: BB 1970, s. 1138.

66 Heussner, Über die zahlreichen Zweifelsfragen, in: BetrAV 1963, s. 213. Vgl. W. Zöllner, Arbeitsrecht, s. 212.

67 BAG vom 8.12.1972 - 3 AZR 203/73 = DB 1973, s. 575.

68 ArbeitsplatzSchG i.d.F.vom 21.5.1968 (BGBl. I, s. 551); Zivildienstgesetz (ZDG) i.d.F. vom 9.8.1973 (BGBl. I, s. 1015); auch LAG Frankfurt in: DB 1970, s. 2034; BAG AP Nr. 6 zu § 9 Bergmanns-VersorgungsscheinG NRW.

Der Kreis der Personen, die auf Antrag ein vorgezogenes Altersruhegeld erhalten, ergibt sich aus § 1248 RVO, § 25 AVG, § 48 RKG (wenn die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen: alle Versicherten mit der Vollendung des 63. Lebensjahres; Schwerbehinderte sowie Berufs- u. Erwerbsunfähige mit der Vollendung des 62. Lebensjahres; Arbeitslose sowie weibliche Versicherte mit der Vollendung des 60. Lebensjahres)<sup>69</sup>.

Nach § 6 S 2 können die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung eingestellt werden, wenn das Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung eingestellt wird. Dieser Fall tritt nur dann ein, wenn die Beschäftigung oder die Erwerbstätigkeit des Rentners den gesetzlich bestimmten Rahmen einer neben dem Rentenbezug zulaessigen Weiterarbeit überschreitet (§ 1248 IV S. 3 RVO, § 25 IV S. 3 AVG, § 48 IV S. 3 RKG).

#### E. Eintritt der Arbeitsunfähigkeit:

Ruhegeld wird auch dann gezahlt, wenn der Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung nicht mehr in der Lage ist<sup>70</sup>. Der Begriff der Arbeitsunfähigkeit umfasst die Begriffe Erwerbs- u. Berufsunfähigkeit<sup>71</sup>, die man im allgemeinen i. S. der Sozialversicherungsgesetze (§ § 1246 ff. RVO, § § 23 ff. AVG) auslegen kann<sup>72</sup>.

### 7. LEISTUNGEN

#### A. An Versicherte (bzw. Arbeitnehmer):

Mit der Erreichung einer bestimmten Altersgrenze<sup>73</sup> wird die Altersrente dem Arbeitnehmer gewährt. Bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit wird die Invalidenrente gewährt.

#### B. An Hinterbliebene des verstorbenen Arbeitnehmers<sup>74</sup>:

##### a) *Witwen- oder Witwenrente:*

Nach dem Tode des Arbeitnehmers wird Ruhegeld als Witwenrente an den anderen Ehegatten gezahlt.

69 Vgl. Alfred Schmidt, Betriebliche Altersversorgung grundlegend reformiert, in: Soziale Sicherheit, 24. Jg., 3. Heft, Köln Maerz 1975, s. 68.

70 Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des ArbR. 1. Bd. 7. Aufl. s. 485 § 52 IV 2.

71 BSG GS AP Nr. 6 zu § § 1246 und 1247 RVO.

72 Für den Begriff der Arbeitsunfähigkeit verwenden die Ruhegeldregelungen die Begriffe "Erwerbs- u. Berufsunfähigkeit, Invaliditaet, Arbeits- u. Dienstunfähigkeit". Arbeits- bzw. Dienstunfähigkeit liegt dann vor, wenn der ArbN die geschuldete oder eine ihm zumutbare andere betriebliche Arbeitsleistung nicht mehr erbringen kann (vgl. G. Schaub, ArbR-Hb. aaO., s. 318 § 81 IV 6).

73 Vollendung des 65. und bei weiblichen ArbN des 60. Lebensjahres. (Siehe s. 22 für flexible Altersgrenze).

74 Ruhegeldberechtigte sind neben dem ArbN auch seine Witwe und Waisen. Nach dem Tode des ArbN ist der Hinterbliebene nach § 328 Abs. I BGB (Vertrag zugunsten Dritter) berechtigt, die Versorgung zu verlangen (vgl. BAG AP Nr. 116, 158 zu § 242 BGB "Ruhegehalt"; Surminski, Die betriebliche Hinterbliebenenversorgung, in: DB 1971, s. 772).

Für zulaessig zu halten ist aber der Ausschluss einer mehr als 25 Jahre jüngeren Frau (in betrieblichen Versorgungsordnung)<sup>75</sup>.

Ohne eine vertragliche Festlegung hat die unterhaltsberechtigte geschiedene Ehefrau auch keine Ansprüche gegen den Arbeitgeber auf Zahlung von Witwenbezügen<sup>76</sup>.

b) *Waisenrente*:

Sie wird im allgemeinen bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres gezahlt.

### C. Kapitalleistungen (anstelle einer Rentenleistung):

Eine einmalige Kapitalzahlung im Zeitpunkt des Versorgungsfalles ist rechtlich auch zulaessig und möglich<sup>77</sup>.

## 8. DIE HÖHE DES RUHEGELDES

Die Bemessung der Betriebsrenten kann erfolgen nach a) festen Beträgen, b) nach Prozentsätzen des letzten Einkommens, wobei zusätzlich die Prozentsätze entsprechend der Betriebszugehörigkeit gestaffelt sind, c) nach Prozentsätzen des Einkommens eines vergleichbaren, noch aktiven Arbeitnehmers, wobei gleichfalls die Prozentsätze entsprechend der Betriebszugehörigkeit gestaffelt werden können; d) nach der Höhe der gebildeten Rückstellungen, dem erwirtschafteten Betriebsergebnis<sup>78</sup>.

Es ist bei der Bemessung der Betriebsrenten in Prozentsätzen des letzten Einkommens klarzustellen, welche Einkommensbestandteile dabei berücksichtigt werden sollen<sup>79</sup>.

## 9. PFLICHTEN DES ARBEITGEBERS AUS DEM RUHESTANDSVERHAELTNIS

Hauptpflicht des Arbeitgebers ist die versprochene Versorgung zu leisten. Er haftet für eine Versorgungszusage nicht nur mit seinem Firmenvermögen, sondern auch mit seinem gesamten Vermögen. Notlage und Überschuldung des Betriebsvermögens allein können deshalb eine Verweigerung der Ruhegeldzahlungen nicht rechtfertigen solange der Firmen- bzw. Betriebsinhaber die Versorgungszahlungen aus seinem Privatvermögen leisten kann<sup>80</sup>. Das gilt auch im Falle der Betriebsnachfolge<sup>81</sup>, da § 613 a Abs. I BGB (auch § 1 Abs. I S. 2 BetrRG) ausdrücklich bestimmt, dass bei rechtsgeschäftlicher Übernahme eines Betriebes (oder Betriebsteils) der neue Arbeitgeber in die Rechte und Pflichten der im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnisse eintritt, mit anderen Worten die Arbeitsverhältnisse im ganzen

75 BAG AP Nr. 158 zu § 242 BGB "Ruhegehalt"; BAG in: NJW 1972, s. 2327.

76 BAG AP Nr. 116 zu § 242 BGB "Ruhegehalt"; BAGE 19, s. 101.

77 Vgl. W. Hartmann, Betriebsrenten, aaO., s. 44 ff.

78 G. Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 2. Aufl., aaO., s. 322 § 81 VI 3.

79 BAG AP Nr. 148 zu § 242 BGB "Ruhegehalt".

80 BAGE 17, 331 (335); BAG AP Nr. 104 zu § 242 BGB "Ruhegehalt".

81 BAG AP Nr. 157 zu § 242 BGB "Ruhegehalt"; BAG Beschluss v. 8.7.72 in: Arbeit und Recht, 21 Jg., Köln, März 1973, s. 90.

fortbestehen<sup>82</sup>. Daher wird der Übernehmer (Betriebsnachfolger) im Falle der Betriebsnachfolge nach § 613 a Abs. I BGB auch in die Ruhestandsverhältnisse eintreten; vor Einführung von § 613 a BGB haftet der Betriebsnachfolger nur dann, wenn er die Pensionslasten übernommen hat, es sei denn, dass ein Fall des § 419 BGB vorlag<sup>83</sup>.

Neben der Hauptpflicht können Nebenpflichten bestehen, etwa Aufklärungs- und Belehrungspflichten, zB. wenn für die Ruhegeldzahlung besondere Anträge usw. notwendig sind<sup>84</sup>.

## 10. UNVERFALLBARKEIT DER LEISTUNGEN DER BETRIEBLICHEN ALTERSVERSORGUNG

Kernstück des Betriebsrentengesetzes (Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19.12.1974 in; BGBL. I, S. 3610) sind ohne Zweifel die arbeitsrechtlichen Vorschriften, insbesondere jene zur Unverfallbarkeit der Leistungen der betr. Altersversorgung. Das Gesetz regelt in den §§ 1 bis 4 zunächst die Unverfallbarkeit betrieblicher Versorgungsanwartschaften. § 1 Abs. I des Gesetzes bestimmt, dass die Arbeitnehmer, denen aus Anlass ihres Arbeitsverhältnisses Leistungen der Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung zugesagt worden sind, ihre Anwartschaft unter bestimmten Voraussetzungen behalten, wenn das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles endet. Voraussetzungen dafür sind die Vollendung des 35. Lebensjahres und entweder eine zehnjährige Dauer der Versorgungszusage<sup>85</sup>, oder eine kürzere Versorgungszusage von mindestens 3 Jahren, wenn eine Betriebszugehörigkeit von 12 Jahren zurückgelegt wurde.

Diese Unverfallbarkeit gilt für alle vier Formen der betrieblichen Altersversorgung, also sowohl für Pensionszusage als auch für Pensionskassen, für Direkt-Versicherungen und auch für Unterstützungskassen<sup>86</sup>.

Das Betriebsrentengesetz sieht vor, dass der ausgeschiedene Arbeitnehmer, der die Voraussetzungen erfüllt, einen Teilanspruch, der "rätierlich" berechnet wird, aus seiner betrieblichen Altersversorgung erwirbt. Diese Regelung bedeutet, dass ausgehend von der zu erwartenden Endpension der Arbeitnehmer einen an seinen tatsächlichen Betriebsjahren gemessenen und berechneten Teilanspruch erwirbt (§ 2 BetrVG)<sup>87</sup>.

---

82 Auffarth-Fitting-Kaiser, Betriebsverfassungsgesetz, Handkommentar, 11. Aufl., München 1974, s. 74 zu § 1 BetrVG Anm. 18.

83 Vgl. BAG vom 2.3.1973 - 3 AZR 265 / 72 - in: DB 1973, s. 971.

84 Bei unterlassener Aufklärung: BGH in: NJW 1973, s. 1688; vgl. auch Hofmann in: NJW 1974, s. 1641.

85 Eine Aenderung der Versorgungszusage oder ihre Übernahme durch eine andere Person unterbricht nicht den Ablauf der Frist von 10 Jahren. Bei der rechtsverbindlichen Versorgungszusage, auch unmittelbare Ruhegeldverpflichtung genannt, ist der Gegenstand der Unverfallbarkeit die Anwartschaft auf Alters-, Hinterbliebenen- und Invalidenrenten (Vgl. Zöllner, s. 213 f).

86 A. Schmidt, "Betriebliche Altersversorgung grundlegend reformiert" in: Soziale Sicherheit, 24. Jg., Köln 1975, s. 65-Heft 3.

87 Vgl. auch BAG AP Nr. 156 zu § 242 BGB "Ruhegehalt"; BAG Urteil vom 20.6.1974 - 3 AZR 475/73 = in Arbeit und Recht, 22. Jg. Heft 12, Köln 1974, s. 380. Ferner vgl. Zöllner, Arbeitsrecht, aaO., s. 214.

Die unverfallbar gewordenen Versorgungsanwartschaften können auch abgefunden werden, wenn sie seit weniger als 10 Jahren existieren (§ 3 Abs. I BetrRG). Weiterhin kann mit der Zustimmung des Arbeitnehmers die unverfallbare Versorgungsanwartschaft auf einen anderen Arbeitgeber oder ein Lebensversicherungsunternehmen, eine Pensionskasse oder einen öffentlich-rechtlichen Versorgungsträger übertragen werden (§ 4 Abs. I BetrRG).

## 11. INSOLVENZSICHERUNG (§§ 7-15 BetrRG)

Wenn die Aufgabe des Gesetzes (BetrRG) darin bestehen soll, die betriebliche Altersversorgung als eine wertvolle Ergaenzung der Sozialversicherung für die Arbeitnehmer und Versorgungsempfänger wirkungsvoller und sicherer zu gestalten und damit das Vertrauen der Arbeitnehmer in den Bestand ihrer betrieblichen Altersversorgung zu stärken, musste auch Vorkehrung für den Fall getroffen werden, dass der Arbeitgeber wegen der Zahlungsfähigkeit nicht mehr in der Lage ist, die Betriebsrenten auszuzahlen<sup>88</sup>.

Zu diesem Zwecke wurde im Oktober 1974 durch die Wirtschaft ein *Pensions-Sicherungs-Verein* gegründet. Die im Zusammenhang mit der Insolvenzsicherung notwendigen Vorschriften haben im arbeitsrechtlichen Teil des Betriebsrentengesetzes einen ausserordentlichen Umfang angenommen und sind seit dem 1.1.1975 in Kraft (§ 32 BetrRG). Der Pensions-Sicherungs-Verein kann für nach diesem Zeitpunkt eintretende Sicherungsfälle frühestens ab dem 1.7.1975 in Anspruch genommen werden (§ 30 BetrRG).

Wird über das Vermögen des Arbeitgebers oder über seinen Nachlass das Konkursverfahren eröffnet, dann haben die Versorgungsempfänger und ihre Hinterbliebenen gegen den Träger der Insolvenzsicherung (Pensions-Sicherungs-Verein a.G.) einen Anspruch in Höhe der Leistung, die der Arbeitgeber aufgrund der Versorgungszusage ohne Konkursöffnung zu erbringen hätte. An die Stelle des zahlungsunfähigen Arbeitgebers oder einer durch die Zahlungsunfähigkeit des Trägerunternehmens bedingten leistungsunfähigen Unterstützungskasse tritt der Träger der Insolvenzsicherung. Handelt es sich um Leistungen aus einer beliebigen oder abgetretenen Direktversicherung, die nicht gezahlt werden können, weil der zahlungsunfähige Arbeitgeber die Abtretung oder Beleihung der Ansprüche aus dem Versicherungsvertrag nicht rückgängig machen kann, so tritt an dessen Stelle ebenfalls der Träger der Insolvenzsicherung (§ 7 Abs. I BetrRG). Leistungen aus einer Pensionskasse werden nicht in die Insolvenzsicherung einbezogen, da die Ansprüche gegen Pensionskassen durch die Versicherungsaufsicht und die gesetzlichen Anlagevorschriften des Versicherungsaufsichtsgesetzes als ausreichend gesichert gelten (§ 8 I BetrRG). Da Arbeitgeber des öffentlichen Rechts, wie Bund, Länder, Gemeinden usw. nicht zahlungsunfähig werden können, unterliegen auch sie nicht der Insolvenzsicherung (§ 17 Abs II BetrRG).

---

88 Vgl. BAG Urteil vom 16.3.1972 - 3 AZR 278/71 = AP Nr. 156 zu § 242 BGB "Ruhegehalt". Ferner vgl. Zöllner, s. 215.

Neben den Betriebsrentnern werden auch die Personen in den Insolvenzschutz einbezogen, die zum Zeitpunkt der Konkureröffnung über das Vermögen des Arbeitgebers oder über seinen Nachlass bereits unverfallbare Versorgungsansparungen erworben haben (§ 7 Abs. I BetrRG).

a) Die *Insolvenzversicherungsleistungen* werden nicht unbegrenzt gewährt. Der Anspruch auf laufende Leistungen beträgt im Monat höchstens das Dreifache der im Zeitpunkt der ersten Fälligkeit geltenden Beitragsbemessungsgrenze für Monatsbezüge in den gesetzlichen Rentenversicherungen der Arbeiter und Angestellten (§ 7 Abs. III BetrRG).

b) Die *Finanzierung der Insolvenzversicherung* erfolgt durch Beiträge der Arbeitgeber, die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung unmittelbar zugesagt haben oder eine betriebliche Altersversorgung über eine Unterstützungskasse oder eine Direktversicherung durchführen, soweit bei dieser die Arbeitnehmer nicht unwiderruflich bezugsberechtigt und die Ansprüche durch den Arbeitgeber weder beliehen noch an Dritte abgetreten sind (§ 10 Abs. I BetrRG). Die Beitragspflicht ist eine öffentlich-rechtliche Verpflichtung gegenüber dem Träger der Insolvenzversicherung und beginnt am 1.1.1975 (§§ 30, 32 BetrRG). Damit wird klargestellt, dass die Rechtsbeziehungen zwischen beitragspflichtigen Arbeitgebern und dem Träger der Insolvenzversicherung öffentlich-rechtlicher Art sind.

c) *Träger der Insolvenzversicherung* ist der Pensions-Sicherungs-Verein, Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (§ 14 Abs. I BetrRG). Es handelt sich dabei um eine Selbsthilfeeinrichtung der deutschen Wirtschaft, die von den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft und dem Verband der Lebensversicherungsunternehmen getragen wird. Er wurde am 7.10.1974 gegründet und hat seinen Sitz in Köln. Mitglieder des Vereins werden die beitragspflichtigen Arbeitgeber<sup>89</sup>.

Da der Träger der Insolvenzversicherung als Versicherungsverein a.G. eine juristische Person des Privatrechts ist, ist er ein mit Aufgaben und Befugnissen der öffentlichen Verwaltung beliehenes Unternehmen.

Er unterliegt der Aufsicht durch das Bundesaufsichtsamt für das Versicherungswesen (§ 14 Abs. I BetrRG).

Für die Streitigkeiten wegen der Ansprüche auf Leistungen der Insolvenzversicherung sind die Arbeitsgerichte zuständig (§ 13 BetrRG)<sup>90</sup>.

## 12. DIE KÜRZUNG BETRIEBLICHER RUHEGELDER UND AUSZEHRUNGSVERBOT

Die Kürzung betrieblicher Ruhegelder durch Anrechnung anderer Versorgungsleistungen ist nur in engem Rahmen möglich<sup>91</sup>. Die betriebliche Altersversorgung muss mit der flexiblen Altersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung in Einklang stehen (§ 6 BetrRG).

89 Vgl. § 2 Abs. 1 Nr. 2 a ArbGG (BGBL. I, S. 3610).

90 Vgl. Harald Bogs, Probleme neuer Insolvenzversicherungen für Arbeitnehmer, *ArbuR* 1975, S. 161-172.

91 Vgl. Alfred Söllner, *Arbeitsrecht*, 5. Aufl., Stuttgart-Berlin-Köln-Mainz 1976, S. 231.

Die bei Eintritt des Versorgungsfalles festgesetzten Leistungen der betrieblichen Altersversorgung dürfen nicht mehr dadurch gemindert oder entzogen werden, dass die Beträge, um die sich andere Versorgungsbezüge nach diesem Zeitpunkt durch die Anpassung an die wirtschaftliche Entwicklung erhöhen, angerechnet oder bei der Begrenzung der Gesamtversorgung auf einen Höchstbetrag berücksichtigt werden (§ 5 Abs. 1 BetrRG).

Die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung dürfen durch Anrechnung oder Berücksichtigung anderer Versorgungsbezüge, soweit sie auf eigenen Beiträgen des Versorgungsempfängers beruhen, nicht gekürzt werden. Dies gilt nicht für Renten aus den gesetzlichen Rentenversicherungen, soweit sie auf Pflichtbeiträgen beruhen, sowie für sonstige Versorgungsbezüge, die mindestens zur Hälfte auf Beiträgen oder Zuschüssen des Arbeitgebers beruhen (§ 5 Abs. 2 BetrRG).

### 13. ANPASSUNG DER BETRIEBLICHEN RUHEGELDER

Betriebliche Ruhegelder sind in erheblichem Masse zur Grundlage der Lebenshaltung älterer Mitbürger geworden<sup>92</sup>. So forderte das Bundesarbeitsgericht vom Arbeitgeber auch eine Anpassung von Ruhegeldern an die gestiegenen Lebenshaltungskosten<sup>93</sup>. Auf Grund dieser vorausgegangenen Rechtsprechung hat der Gesetzgeber die Materie im Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19.12.1974 (BGBl. I S. 3610) umfassend geregelt<sup>94</sup>.

Von Ruhegeldanpassung wird dann gesprochen, wenn der Arbeitgeber verpflichtet oder berechtigt ist, das Ruhegeld veränderten wirtschaftlichen Verhältnissen anzugleichen<sup>95</sup>.

Nach § 16 BetrRG hat der Arbeitgeber alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu prüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden; dabei sind insbesondere die Belange des Versorgungsempfängers und die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers zu berücksichtigen<sup>96</sup>.

92 Vgl. BAG AP Nrn. 4, 5, zu § 242 BGB "Ruhegehalt-Geldentwertung".

93 Rund 60 % der Arbeitnehmer in der Wirtschaft sind in die betriebliche Altersversorgung einbezogen. Im Jahre 1973 hat die private Wirtschaft rund 9 Mrd. DM für die betriebliche Altersversorgung aufgewendet, davon 2, 4 Mrd. DM für laufende Rentenleistungen, das übrige zur Absicherung künftiger Ansprüche (vgl. RdA 1975, s. 253 f.). Die Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung werden für 1974 auf über 10 Mrd. DM geschätzt; davon entfallen auf laufende Rentenleistungen über 4 Mrd. DM, das übrige auf die Vorsorge für künftige Leistungspflichten, (vgl. Glatzel-Meyer-Wein, BetrAVG, 1975, s. 4; ferner vgl. Zöllner, Arbeitsrecht, s. 210.).

94 Vgl. Fenge, Der Betrieb (Zeitschrift) 1975, s. 50-58.

95 Vgl. G. Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, s. 323.

96 Der Grundsatz von Treu und Glauben kann auch die Anpassung eines betrieblichen Ruhegehalts an die durch die Kaufkraftentwertung entstandene Lage erfordern (vgl. BAG Urteil vom 30.3.1973 - 3 AZR 26/72 in: Soziale Arbeit-Zeitschrift-, 22. Jg. Heft 7/8, 1973, s. 339 f.); vgl. ferner Höhne-Heubeck, Anpassung betrieblicher Ruhegelder, 2. Aufl. 1975, s. 30 ff.; Zöllner, s. 213f.



Bei der Anpassung der Betriebsrente hat der Arbeitgeber den Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten<sup>97,98</sup>.

Die vom Arbeitgeber getroffene Entscheidung unterliegt weitgehend der Billigkeitskontrolle der zuständigen Gerichte<sup>99</sup>.

Eine ruhegeldsteigernde Anpassung kommt nur dann in Betracht, wenn das allgemeine Einkommensniveau erheblich gestiegen oder im Zeitpunkt des Pensionsfalles ein erheblicher Währungsverlust eingetreten ist<sup>100</sup>.

Wenn das Ruhegeld in Prozentsätzen des letzten Einkommens berechnet werden soll, dann wird die Ruhegeldanwartschaft gestiegenen Einkommen angepasst<sup>101</sup>. Auch in sonstigen Fällen kann in der Ruhegeldzusage die Verpflichtung des Arbeitgebers enthalten sein, dass er bei Veränderung der Umstände, insbesondere bei allgemeiner Steigerung des Einkommensniveaus oder der Lebenshaltungskosten, zur Ruhegeldanpassung verpflichtet ist. Da die Anpassung nicht automatisch eintritt, sind derartige "Dynamisierungsklauseln" keine genehmigungspflichtigen Wertsicherungsklauseln<sup>102</sup>.

Sind nähere Einzelheiten der Verpflichtung zur Anpassung in der Ruhegeldzusage nicht enthalten, so bestimmt der Arbeitgeber den Maßstab, Umfang und Zeitpunkt der Ruhegelderhöhung. Daher unterliegt seine Bestimmung gem. § 315 BGB der Billigkeitskontrolle<sup>103</sup>.

Ist eine Ruhegeldanpassung vertraglich nicht vereinbart, so muss der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer über eine Angleichung der Versorgung verhandeln, wenn seit

---

97 Vgl. DB 1974, s. 1822.

98 Der arbeitsrechtliche Grundsatz der Gleichbehandlung wird inhaltlich vom Gleichberechtigungsgrundsatz des Art. 3 Abs. 2 GG und vom Benachteiligungsverbot des Art. 3 Abs. 3 GG und vom Differenzierungsverbot des § 75 Abs. 1 BetrVG geprägt (vgl. BAG Urteil vom 11.9.1974 - 5 AZR 567/73 in: Sammlung Arbeitsrechtlicher Entscheidungen, Heft 2, Köln, März 1975, s. 73); vgl. auch M.N. Karaahmetoğlu, Die Gleichbehandlung bei der Entlohnung im deutschen und türkischen Arbeitsrecht, Berlin 1974, s. 180 ff.; A. Can Tuncay, İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, İstanbul 1982, s. 206 f.; ferner vgl. - W. Zöllner, Arbeitsrecht, aaO-, s. 148 f.

99 Da die betrieblichen Ruhegehälterregelungen in aller Regel nicht in echter Vertragsparität ausgehandelt sind, unterliegen sie daher der gerichtlichen Inhaltskontrolle. Das aus der Sozialstaatlichkeit abzuleitende Arbeitnehmerschutzprinzip setzt der Vertragsfreiheit Grenzen (vgl. BAG Urteil vom 26.10.1973 - 3 AZR 377/72 "Billigkeitskontrolle" in: Recht der Arbeit, 27. Jg., Heft 1, 1974, s. 64).

100 Da die betrieblichen Ruhegehälterregelungen in aller Regel nicht in echter Vertragsparität ausgehandelt sind, unterliegen sie daher der gerichtlichen Inhaltskontrolle. Das aus der Sozialstaatlichkeit abzuleitende Arbeitnehmerschutzprinzip setzt der Vertragsfreiheit Grenzen (vgl. BAG Urteil vom 26.10.1973 - 3 AZR 377/72 "Billigkeitskontrolle" in: Recht der Arbeit, 27. Jg., Heft 1, 1974, s. 64).

101 Vgl. G. Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, aaO, s. 324 § 81 IV 5.

102 Vgl. BGH in: NJW 1970, s. 2103.

103 Vgl. BAG in AP Nr. 152 zu § 242 BGB "Ruhegehalt": Demnach kann die Billigkeitskontrolle in aller Regel nur zugunsten des Arbeitnehmers ausgeführt werden. Ferner vgl. Zöllner, s. 213 f.

der letzten Ansprache über die Ruhegeldvereinbarung eine 40- bzw. 50 % Verteuerung der Lebenshaltungskosten eingetreten ist. Kommt es im Rahmen der Verhandlung zu keiner Einigung, so hat der Arbeitgeber nach billigem Ermessen darüber zu entscheiden, ob und in welcher Höhe er das Ruhegeld der Verteuerung anpasst. Er hat aber dabei eine Abwägung zwischen seinen eigenen, billigenswerten Interessen und den Bedraengnissen der Pensionaere vorzunehmen. Unterlaesst oder verzögert er die Entscheidung oder genügt diese nicht dem billigen Ermessen, so nimmt das Gericht die Anpassung vor. Dagegen findet eine automatische Anpassung nicht statt. Der Masstab für den Umfang der Anpassung ist das Ausmass der Verteuerung. Die Pensionaere können nicht verlangen, dass ihre Bezüge in demselben Umfang wie die Arbeitseinkommen der Aktiven oder wie die Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung gesteigert werden<sup>104</sup>.

#### 14. EINSTELLUNG DER RUHEGELDZAHLUNG UND ENTZIEHUNG DES RUHEGELDES

Von dem Bezieher eines betrieblichen Ruhegeldes kann erwartet werden, dass er auch ohne vertragliches Wettbewerbsverbot - seine Arbeitskraft und seine im Arbeitsverhaeltnis erworbenen Kenntnisse nicht zum Nachteil des Arbeitgebers einsetzt. Tut er es doch, so kann er zwar nicht auf Unterlassung und Schadensersatz in Anspruch genommen werden; der Arbeitgeber darf aber möglicherweise die Ruhegeldzahlung einstellen<sup>105</sup>.

Hat sich ein Arbeitnehmer waehrend des aktiven Arbeitsverhaeltnisses einer groben Pflichtverletzung schuldig gemacht, die erst nach seinem Eintritt in den Ruhestand entdeckt wird, so soll der Arbeitgeber nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts das Recht haben, ein vertragliches Ruhegeld zu entziehen<sup>106</sup>. Das widerspricht indessen den Grundsuetzen der Vertragsbindung und dem Entgeltcharakter des Ruhegeldes<sup>107</sup>. Ist dem Arbeitgeber durch die Pflichtverletzung ein Vermögensschaden entstanden, so kann er freilich seinen Schadensersatzanspruch im Wege der Aufrechnung geltend machen<sup>108</sup>.

#### 15. ZUSAMMENFASSUNG

Die Sicherung der Beschaeftigten gegen Wechselfaelle des Lebens (zB. Altern, Invaliditaet, Tod) erfolgt im deutschen Sozialrecht im wesentlichen auf vier Arten, naemlich durch die private Vorsorge bzw. Selbstvorsorge (Sparen, private Lebensversicherung), durch die gesetzliche Sozialversicherung, durch die betriebliche Altersversorgung und durch die staatliche Altersversorgung (für Beamte) sowie die sie ergaenzende Fürsorge.

104 Vgl. BAG AP Nr. zu § 242 BGB und AP Nr. 5 zu § 242 BGB; Arbeitsgericht Hannover, in DB 1974, s. 1116 = BB 1974, s. 980; vgl. auch BGH in: NJW 1973, s. 1599 = AP Nr. 6 zu § 242 BGB "Ruhegehalt-Geldentwertung". Ferner vgl. W. Zöllner, Arbeitsrecht, aaO, s. 213 f.

105 Vgl. BAG AP Nr. 109 zu § 242 BGB "Ruhegehalt"

106 Vgl. BAG AP Nr. 2 zu § 119 BGB = SAE 1968, s. 174; BAG AP Nr. 141 zu § 242 BGB "Ruhegehalt".

107 Vgl. Grunsky, JUS 1970, s. 16 und BAG AP Nr. 141 zu § 242 BGB.

108 Vgl. Zöllner, Arbeitsrecht, s. 230.

Das Schwergewicht liegt eindeutig bei der gesetzlichen Sozialversicherung (bzw. gesetzliche Rentenversicherungen).

Private Eigenvorsorge, gesetzliche Rentenversicherung und betriebliche Versorgung (d.h. betriebliche Altersversorgung bzw. Ruhegeld) kollidieren nicht miteinander, sondern ergaenzen sich.

Zur Sicherung der Ruhegeldzahlung gegen Zahlungsunfaehigkeit des Arbeitgebers wurde im Oktober 1974 durch die Wirtschaft ein Pensions-Sicherungs-Verein gegründet. Wird über das Vermögen des Arbeitgebers oder über seinen Nachlass das Konkursverfahren eröffnet, dann haben die Versorgungsempfaenger und ihre Hinterbliebenen gegen den Traeger der Insolvenzsicherung (Pensions-Sicherungs-Verein a.G.) einen Anspruch in Höhe der Leistung, die der Arbeitgeber aufgrund der Versorgungszusage ohne Konkurseröffnung zu erbringen haette.

### LITERATURVERZEICHNIS

- Auffarth-Fitting-Kaiser: Betriebsverfassungsgesetz, Handkommentar, 11. Aufl. München, 1974.
- Bobrowski-Gaul: Arbeitsrecht im Betrieb, 6. Aufl., Heidelberg 1970.
- Gottschalk-Werner: Altersversorgung in Mittel- und Kleinbetrieben, Hrg. von Heissman, München 1971.
- Hartmann, W.: Betriebsrenten, München 1974.
- Heissmann, E.: Die betriebliche Ruhegeldverpflichtung, 6. Aufl., Köln 1967.
- Hilger, M.L.: Das betriebliche Ruhegeld 1959.
- Hilger, M.L.: Handbuch der betrieblichen Altersversorgung 1968.
- Hoffmann, R.: Moderne Möglichkeiten der betrieblichen Altersversorgung, München 1969.
- Höhne-Heubeck: Anpassung betrieblicher Ruhegelder, 2. Aufl., 1975.
- Hueck-Nipperdey: Lehrbuch des Arbeitsrechts, I. Bd., 7. Aufl., Berlin und Frankfurt a.M. 1963.
- Juncker, K.: Die betriebliche Altersversorgung, Köln 1972.
- Karaahmetoğlu, M.N.: Die Gleichbehandlung bei der Entlohnung im deutschen und türkischen Arbeitsrecht, Diss. Berlin 1974.
- Nikisch, A.: Arbeitsrecht, I. Bd., 3. Aufl., Tübingen 1961.
- Schaub, G.: Arbeitsrechts-Handbuch, 2. Aufl., München 1975.
- Schwerdtner: Fürsorgetheorie und Entgelttheorie im Recht der Arbeitsbedingungen 1970.
- Söllner, A.: Arbeitsrecht, 5. Aufl., Stuttgart-Berlin-Köln-Mainz 1976.
- Tuncay, Can: İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, İstanbul 1982.
- Weiss, A.: Handbuch der betrieblichen Altersversorgung, I. Bd., 5. Aufl., Stuttgart 1968.
- Werner, G.-A.: Betriebliche Altersversorgung, München 1975.
- Zöllner, Wolfgang: Arbeitsrecht, 2. Aufl., München 1979.