

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

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt-Unverfallbarkeit, § 305 Billigkeitskontrolle, §§ 139, 162, 266, 323, 325, 346, 462, 472, 812 ff; Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 - BGBI. I, 3610 - §§ 1, 2, 32

Leitsätze:

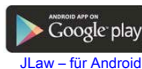
Keine

Aktenzeichen: 3 AZR 269/73

Urteil des BAG vom 20. Februar 1975 LAG Baden-Württemberg
(Mannheim)



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



3 AZR 269/73

7 Sa 13/73 Baden-Württemberg
(Mannheim)

Verkündet am
20. Februar 1975

gez. Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. November 1974 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Dieterich und Dr. Neumann sowie die ehrenamtlichen Richter Donnig und Heimann für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 17. April 1973 - 7 Sa 13/73 - wird zurückgewiesen. Jedoch wird Ziffer 2 des angefochtenen Urteils wie folgt neu gefaßt:
Es wird festgestellt, daß die Anwartschaft auf Zahlung von Alters- und Hinterbliebenenrente nach der Versorgungsordnung vom 22. Dezember 1961 nach dem Stande vom 15. März 1972 erhalten geblieben ist.
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)



- 2 -

Tatbestand:

Der am 23. April 1925 geborene Kläger war von 1946 bis zum 15. März 1972 bei der Beklagten beschäftigt. Er schied aufgrund eigener Kündigung aus.

Die Beklagte hatte dem Kläger eine Versorgungszusage nach den Richtlinien der Pensionsordnung vom 20. Dezember 1961 erteilt. Danach sollte dem Kläger, wenn er in den Diensten der Beklagten das 65. Lebensjahr vollendete oder wegen völliger Invalidität (Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit) bei der Beklagten ausschied, eine monatliche Grundrente in Höhe von 15,-- DM zuzüglich einer Steigerungsrente von 1,50 DM für jedes nach Erfüllung der zehnjährigen Wartezeit bei der Beklagten geleistete Dienstjahr zufließen. Nach Ziffer 7 der Versorgungszusage sollte jede Verbindlichkeit der Beklagten erlöschen, wenn das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien gelöst wurde, ohne daß ein Leistungsfall im Sinne der Richtlinien vorlag.

Mit seiner im April 1972 erhobenen Klage hat der Kläger geltend gemacht, trotz seines Ausscheidens vor Eintritt des Versorgungsfalles müsse die Beklagte ihm die in 26-jähriger Betriebszugehörigkeit erdiente Versorgungsanwartschaft aufrechterhalten. Er hat deshalb beantragt festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, ihm im Versorgungsfalle Ruhegeld nach Maßgabe der Pensionsordnung vom 22. Dezember 1961 zu zahlen.

Die Beklagte hat um Abweisung der Klage gebeten. Sie hält den Anspruch des Klägers nach den getroffenen vertraglichen Vereinbarungen nicht für begründet.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht die begehrte Feststellung getroffen. Mit ihrer Revision erstrebt die Beklagte in erster Linie die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils, hilfsweise hält

- 3 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



- 3 -

sie die Klage jedenfalls insoweit für unbegründet, wie es um die Verpflichtung geht, bei Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit Leistungen zu erbringen.

Entscheidungsgründe:

Der Kläger behält seine Versorgungsanwartschaft in dem bis zu seinem Ausscheiden erdienten Umfange, obwohl er selbst gekündigt hat. Für diesen Fall sieht zwar die ihm erteilte Versorgungszusage ein Erlöschen aller Rechte vor, eine solche Regelung ist jedoch insoweit unwirksam, als sie noch nach 20-jähriger Betriebszugehörigkeit nicht den bereits erdienten Teil der Versorgungsanwartschaft bestehen läßt.

I. Der Senat hat erstmals in seinen Urteilen vom 10. März 1972 und 16. März 1972 (AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt und AP Nr. 9 zu § 61 KO [zu I 2 der Gründe; beide zur Veröffentlichung in Band 24 der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt]) entschieden, daß Versorgungsversprechen nicht unbegrenzt aufschiebend bedingt gestaltet werden dürfen. Ein Arbeitgeber müsse jedenfalls dann zu seinem Versorgungsversprechen stehen, wenn er dem Arbeitnehmer nach 20-jähriger Betriebszugehörigkeit kündige. Dann sei die Versorgungsanwartschaft zeitanteilig zu erhalten. Wie der Fall einer Arbeitnehmer-Kündigung zu beurteilen ist, war damals nicht entscheidungserheblich und blieb deshalb ausdrücklich offen. Im vorliegenden Rechtsstreit, in dem diese Frage beantwortet werden muß, ist auf den Erkenntnissen der Grundsatzurteile aufzubauen.

1. a) Der Senat ist von folgenden Überlegungen ausgegangen: Das Versprechen eines Ruhegeldes unter der Bedingung, daß das Arbeitsverhältnis bei Eintritt des Versorgungsfalles noch bestehen müsse, bedeutet praktisch die Zusage einer Sondervergütung dafür, daß der Arbeitnehmer bis zum Eintritt des Versorgungsfalles im Betriebe ver-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 4 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

bleibt und solange auch sein Kündigungsrecht nicht ausübt. Zwar wird das Kündigungsrecht beider Parteien im Arbeitsvertrag nicht eingeschränkt und könnte zu Lasten des Arbeitnehmers auch gar nicht unbegrenzt eingeschränkt werden (§ 624 BGB), aber die Versorgungsleistung des Arbeitgebers soll nur geschuldet sein, wenn das Arbeitsverhältnis nicht vorzeitig endet. In diesem Sinne hat der Senat von einer "Vergütung für Betriebstreue" gesprochen (BAG AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu A II 2 a der Gründe]).

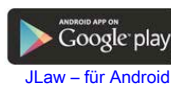
Nach 20 Jahren der Betriebszugehörigkeit hat der Arbeitnehmer einen erheblichen Teil dessen erbracht, wofür er die Versorgung als Sondervergütung erhalten soll. Hier fordert der dem Schuldrecht des BGB zu entnehmende allgemeine Grundsatz Beachtung, daß Teilleistungen ihrem Wert entsprechend zu entgelten sind, wenn sie für den Gläubiger auch als Teilleistung Interesse haben (§ 323 Abs. 1 Halbs. 2, § 325 Abs. 1 Satz 2, §§ 462, 472, § 634 Abs. 1 und Abs. 4, § 628 Abs. 1 BGB). Eine 20-jährige Betriebstreue des Arbeitnehmers hat für den Arbeitgeber einen wirtschaftlichen Wert und übersteigt erheblich die durchschnittliche Dauer eines Arbeitsverhältnisses (BAG aaO zu A II 2 b der Gründe).

b) Die Literatur hat dem Teilleistungsargument des Bundesarbeitsgerichts entgegengehalten, es werde der Eigenart aufschiebend bedingter Versorgungszusagen nicht gerecht, weil diese keine echten Pflichten erzeugten; der kündigende Arbeitnehmer begehe nämlich keine Vertragspflichtverletzung (vgl. Diederichsen in Gedächtnisschrift für Rolf Dietz, 1973, S. 225 [229 f.]; Weitnauer, Anm. in AP zu Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu II 6 c]; v. Arnim, BB 1972, 1411 [1415]; Höfer-Ahrend, DB 1972, 1824 [1826 zu C II 4]; Becker-Schaffner, BlStSozArbR 1973, 1 [5 zu III 6]). Dieser Einwand überzeugt nicht.

- 5 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



- 5 -

Der Senat hat wiederholt ausgesprochen, daß die betriebliche Versorgungszuage zugleich durch den Versorgungsgedanken wie durch den Entgeltgedanken geprägt wird. Der hier allein interessierende Entgeltgedanke bedeutet, daß der Arbeitgeber eine besondere Vergütung dafür zugesagt, daß der Arbeitnehmer seine Arbeitskraft für lange Zeit in den Dienst des Unternehmens stellt. Dieses Verbleiben des Arbeitnehmers im Betrieb ist dem Arbeitgeber Geld wert, und zwar aus einer Reihe von Gründen, die sich an Überlegungen der Rentabilität, der Arbeitswissenschaft, des Betriebsklimas und der Fürsorge mit wechselndem Gewicht orientieren; das geldwerte Interesse des Arbeitgebers ist gegeben, weil dieser den Arbeitnehmer nicht über den Rahmen des § 624 BGB hinaus an den Betrieb binden kann, im übrigen aber auch mit Arbeitnehmern zu tun hat, die sich nicht ohne weiteres bis zu den Grenzen des § 624 BGB binden lassen wollen; vielfach will der Arbeitgeber selbst gegenüber seinen Arbeitnehmern die Freiheit der Kündigung behalten.

Es ist eine im Arbeitsrecht - aber auch im öffentlichen Dienstrecht, z. B. auch im Hochschulrecht - seit langem geübte Praxis, daß man Personen, von denen man sich lösen kann oder die man am Weggehen nicht hindern kann oder will, dennoch belohnt, wenn sie an ihrem Arbeitsplatz verbleiben; dabei kann die Vergütung dafür sofort in Gestalt von erhöhten Bezügen oder später in Gestalt von Versorgungsleistungen geschehen. Damit wird kommerzialisiert und in ein Austauschverhältnis gesetzt, daß der eine Teil - Arbeitnehmer [Beamte, Hochschullehrer] - an seinem Platz bleibt, obwohl er ihn verlassen könnte und der Dienstherr ihn sogar u. U. zum Ausscheiden zwingen könnte.

Für einen solchen Sachverhalt beansprucht das gekennzeichnete Teilleistungsprinzip Geltung. Es beruht auf einem Prinzip, wie es sich nicht nur in den bereits

- 6 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



- 6 -

genannten Vorschriften (§ 323 Abs. 1 Halbs. 2, § 325 Abs. 1 Satz 2, §§ 462, 472, § 634 Abs. 1 und Abs. 4, § 628 Abs. 1 BGB) findet, sondern darüber hinaus ganz allgemein im Bereicherungsrecht (§§ 812 ff. BGB) und auch im Rücktrittsrecht enthalten ist (zu § 346 Satz 2 BGB vgl. Reimer Schmidt in Soergel-Siebert, BGB, 10. Aufl., § 346 Anm. 5 mit weiteren Nachweisen). Auf die Versorgungszusage angewandt bedeutet es, daß der Arbeitgeber, der eine Vergütung für das Verbleiben im Betrieb versprochen hat, diese Vergütung anteilig auch dann schuldet, wenn der Arbeitnehmer die von ihm erwartete Betriebs-treue zwar nicht ganz, aber doch in einem solchen Umfang gehalten hat, daß die Teilleistung entgeltbedürftig erscheint.

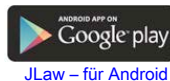
Darüber, wann und in welchem Umfang im einzelnen Falle eine partielle Betriebstreue für einen Arbeitgeber einen meßbaren Vorteil darstellt, ob nach fünf, zehn oder fünfzehn Jahren, könnte man in der Vergangenheit vielleicht streiten. Der Senat ist der Ansicht, daß die partielle Betriebstreue eines Arbeitnehmers von zwanzig Jahren jedenfalls dem Teilleistungsprinzip unterfällt; er sieht sich darin durch § 2 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 - BGBI. I, 3610 - bestätigt. Wenn dieses Gesetz auch nach der mündlichen Verhandlung in dieser Sache ergangen ist und sich ausweislich seines § 32 keine rückwirkende Kraft beigelegt hat, so ist doch § 2 des Gesetzes der allgemeine Ausdruck dafür, daß schon bisher jedenfalls eine Betriebstreue von mehr als 20 Jahren dann abgeltungsbedürftig war, wenn damit nicht die volle Betriebstreue erbracht worden war.

Entgegen der Ansicht von Diederichsen (aaO) ist auch unerheblich, aus welchen Motiven ein Arbeitnehmer in einem Betrieb verbleibt. Eine Erforschung der einzelnen Motive

- 7 -



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



- 7 -

wäre kaum möglich und nicht justiziabel; sie könnte zudem leicht zu einer unzulässigen Verletzung der Individualsphäre des Arbeitnehmers führen. Außerdem kennt das Gesetz vergleichbare Fälle, in denen es auf die Motivation einer Unterlassung nicht ankommt. So hat z. B. der Arbeitnehmer, der sich einem Wettbewerbsverbot unterworfen hat, auch dann Anspruch auf Karenzentschädigung, wenn er gar keine Gelegenheit hätte, gegen das Wettbewerbsverbot zu verstoßen (BAG, Urteile vom 2. Dezember 1968, AP Nr. 3 zu § 74 a HGB [zu 4 der Gründe] und vom 8. Februar 1974 - 3 AZR 519/73 - [demnächst] AP Nr. 4 zu § 74 c HGB [zu III 3 der Gründe]).

2. Hingegen trifft die Beklagte den Kern des Problems, wenn sie den vom Senat angeführten allgemeinen Grundsätzen den Inhalt der zu beurteilenden Versorgungszusage entgegenhält. Der Sinn einer Verfallklausel läßt sich in der Tat dahin zusammenfassen, daß die Vergütung einer Teilleistung, nämlich einer nicht bis zum Ende des Berufslebens reichenden Betriebstreue, ausgeschlossen werden soll, gleichgültig welchen Wert sie erreicht. Die Frage ist nur, ob ein so weitgehender Ausschluß wichtiger Grundsätze des Zivilrechts hingenommen werden kann.

Der Senat hat das abgelehnt im Hinblick auf die schwerwiegenden Folgen, die sich für die betroffenen Arbeitnehmer aus dem Verlust einer Versorgungsanswartschaft ergeben, und auf die bei der Erteilung von Versorgungszusagen regelmäßig gestörte Vertragsparität (BAG AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu A II 2 c, A III 1 und A III 3 b]). Wer 20 Jahre in einem Betrieb gearbeitet hat, hat damit in gewissem Sinne Vorleistungen erbracht. Er kann nicht sicher sein, ob er die ihm in Aussicht gestellte Gegenleistung noch erlebt; außerdem blickt er nach so langer Zeit regelmäßig auf fast die Hälfte seines Arbeitslebens zurück; diese Zeit ist nicht

- 8 -



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



- 8 -

wiederholbar und kann in der Regel nicht ausgeglichen werden. Ein gleichwertige Versorgungsanwartschaft wird ein Arbeitnehmer in der verbleibenden Zeit nur in Ausnahmefällen erwerben können, wenn er bei seinem Ausscheiden noch relativ jung und leistungsfähig ist und wenn es ihm gelingt, wenigstens das neue Arbeitsverhältnis bis zum Ende seines Berufslebens aufrechtzuerhalten oder eine für ihn günstige besondere Versorgungsregelung zu erzielen.

II. 1. Der Senat hat sich in seiner Grundsatzentscheidung ausdrücklich auf die Beurteilung des damals anstehenden Falles einer Arbeitgeber-Kündigung beschränkt. Er hat deshalb die Erhaltung der Versorgungsanwartschaft, unter zwei Voraussetzungen angenommen: einer 20-jährigen Betriebszugehörigkeit und einer Kündigung durch den Arbeitgeber. Dennoch ist es verfehlt, diese beiden Voraussetzungen als "Säulen" der Entscheidung zu bezeichnen, wie es in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat geschehen ist. Die Gründe, die der Senat für die Unverfallbarkeit im Falle einer Arbeitgeber-Kündigung entwickelt hat, fordern gleichermaßen Beachtung, wenn es der Arbeitnehmer selbst war, der die Beendigung des Arbeitsverhältnisses herbeigeführt hat. Teilleistungen, die für den Empfänger von erheblichem Wert sind, dürfen wegen der bereits gekennzeichneten allgemeinen Bedeutung des Teilleistungsprinzips (oben I 1 b dieser Entscheidungsgründe) auch dann nicht unvergütet bleiben, wenn der Empfänger selbst den Abbruch des Leistungsvorganges herbeiführt. Auch wenn der Leistende die Unvollständigkeit seiner Leistung zu vertreten hat, kann er grundsätzlich eine Teilvergütung fordern.

Die weiteren Erwägungen, die den Senat zu einem Eingriff in die Vertragsfreiheit bewogen haben, sind ebenfalls von den Gründen der Vertragsbeendigung unabhängig. Das gilt für den Gesichtspunkt der gestörten

- 9 -

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

- 9 -

Vertragsparität ebenso wie für die Berücksichtigung der großen Härte, die ein Verlust der Versorgungsanwartschaft nach 20-jähriger Betriebszugehörigkeit für den Arbeitnehmer bedeuten würde. So ist es nicht verwunderlich, daß bis zum Erlaß des Gesetzes über die Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 im Schrifttum überwiegend eine weitere Ausdehnung der Unverfallbarkeitsrechtsprechung auf Arbeitnehmer-Kündigungen erwartet worden ist (vgl. von Arnim, BB 1972, 1411 [1413, 1414]; Höhne, BB 1972, 1563 [1566]; Weitnauer in Anmerkung zu AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt [unter II 6 b]).

2. a) Der Senat verkennt nicht, daß sich auch Gründe dafür anführen lassen, Verfallklauseln in Versorgungszusagen unterschiedlich zu bewerten, je nachdem, ob sie sich auf die Kündigung des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers beziehen. In der Praxis der Versorgungszusagen wird auch gelegentlich in dieser Weise differenziert.

Für eine solche Unterscheidung ließe sich anführen, daß es besonders unbillig erscheint, wenn der Empfänger einer Teilleistung von deren Vergütung befreit wird, obwohl er selbst es verhindert hat, daß die volle Leistung erbracht wurde. Hier liegt der Rechtsgedanke der Bedingungsverweigerung nahe (§ 162 BGB), der im Falle einer Kündigung durch den Arbeitnehmer ausscheidet. Auch im Hinblick auf den Vertrauensschutz des Arbeitnehmers - das ist der Beklagten zuzugeben - könnten die Fälle der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer-Kündigung abweichend beurteilt werden. Es macht einen Unterschied, ob der Arbeitnehmer, der auf eine volle Altersversorgung hofft, durch eine vom Arbeitgeber ausgehende Vertragsbeendigung enttäuscht wird oder ob er es seinerseits nach reiflicher Überlegung vorzieht, für einen Neuanfang frei zu sein.

- 10 -

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

- 10 -

b) Dennoch ist aufs Ganze gesehen kein sachlicher Grund dafür gegeben, Versorgungsanwartschaften nur im Falle einer Kündigung des Arbeitgebers gegen unbillige Verfallklauseln zu schützen, ihren entschädigungslosen Wegfall jedoch hinzunehmen, wenn die Vertragsbeendigung vom Arbeitnehmer veranlaßt wurde.

Hat man erkannt, daß Versorgungsversprechen die Zusage einer Sondervergütung für das Verbleiben im Arbeitsverhältnis trotz bestehenbleibender Kündigungsmöglichkeiten und damit auch verbundener Arbeitsplatzrisiken darstellen, so kann man folgende Wirkung der Verfallklauseln nicht mehr übersehen: Der Arbeitnehmer, der ausscheiden will, müßte zu diesem Zwecke nicht nur die auf die Zukunft entfallende Sondervergütung aufgeben - das versteht sich von selbst und ist angemessen -, er müßte darüber hinaus auf die Vergütung der bereits erbrachten Teilleistung verzichten. Dieses Opfer wird um so bedeutsamer, je länger das Arbeitsverhältnis besteht, und erhält schließlich wegen der Unwiederholbarkeit eines Arbeitslebens ein so großes Gewicht, daß es eine Kündigung kaum noch zuläßt. Die Entscheidungsfreiheit des Arbeitnehmers, ob er das Arbeitsverhältnis aus persönlichen, beruflichen oder betrieblichen Gründen lösen will, ist einschneidend beschränkt (vgl. auch Lemke, BB 1957, 512 ff. [515 zu II 3]).

Das Bundesarbeitsgericht sieht sich seit langem gezwungen, korrigierend in vertragliche Regelungen einzugreifen, die kündigungswillige Arbeitnehmer in eine sachlich nicht gerechtfertigte Drucksituation bringen. Vor allem die Rechtsprechung zu den Gratifikationsrückzahlungsklauseln ist hier zu nennen. Gratifikationen und ähnliche Leistungen dürfen nicht an Voraussetzungen geknüpft werden, die den Arbeitnehmer unverhältnismäßig lange an den Betrieb binden. Diese Recht-

- 11 -



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



- 11 -

sprechung, die zunächst vor allem mit der Ungleichheit der Kündigungschancen begründet wurde (grundlegend BAG 13, 129 = AP Nr. 22 zu § 611 BGB Gratifikation), gilt zugleich als Konkretisierung des Grundsatzes der Berufsfreiheit und der Billigkeit im Arbeitsrecht (so schon BAG 13, 168 = AP Nr. 25 zu Art. 12 GG; aus dem Schrifttum vgl. Gamillscheg in Anm. zu AP Nr. 63 zu § 611 BGB Gratifikation [zu II]; Säcker, Gruppenautonomie und Überwachungskontrolle im Arbeitsrecht, 1972, S. 231).

Auf diese Grundsätze beruft sich der Kläger mit Recht. Nach 20-jähriger Betriebszugehörigkeit und dem Ablauf des halben Berufslebens kann von einem Arbeitnehmer nicht mehr verlangt werden, daß er im Falle der eigenen rechtmäßigen Kündigung alle Rechte aus einer Versorgungszusage aufgibt und damit für eine ihm gestattete und daher rechtmäßige Handlung praktisch einer Vertragsstrafe unterworfen wird. Im übrigen läßt sich manchmal nur noch schwer aufklären, wer der Sache nach den Anlaß zu einer solchen folgenschweren Kündigung nach einer solch langen Betriebszugehörigkeit gegeben hat (vgl. hierzu BAG AP Nr. 6 zu § 628 BGB [zu I 1 der Gründe] mit weiteren Nachweisen). Die zu einem so erheblichen Teil geleistete Betriebstreue darf nicht ohne Gegenleistung bleiben. Eine Verfallklausel, die das dennoch vorsieht, ist insoweit unwirksam.

3. Die Beklagte hält eine Teilnichtigkeit für nicht vertretbar und beruft sich für ihre Ansicht auf § 139 BGB. Sie meint, wenn die Verfallklausel unwirksam sei, so entfalle die ganze Versorgungszusage, weil diese gar nicht erteilt worden wäre, wenn man die teilweise Unwirksamkeit der Bedingung erkannt hätte.

Die Beklagte übersieht, daß § 139 BGB für teilbare Rechtsgeschäfte nur eine Auslegungsregel enthält, die keineswegs uneingeschränkt gilt und insbesondere dann

- 12 -



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



- 12 -

zurücktritt, wenn der Schutzzweck der in den Vertrag eingreifenden Norm dies gebietet (vgl. Hefermehl in Soergel-Siebert, BGB, 10. Aufl., § 139 Anm. 2 und 25; Larenz, Allgemeiner Teil des Deutschen Bürgerlichen Rechts, 2. Aufl., 1972, § 23 II d S. 386 ff.). Das führt im Arbeitsrecht regelmäßig dazu, daß der Grundsatz des § 139 BGB dann nicht anwendbar ist, wenn arbeitsvertragliche Regelungen zum Schutze des Arbeitnehmers korrigiert werden müssen. Beispielhaft kann hier auf die bereits zitierten Urteile zu den Gratifikationsrückzahlungsklauseln und auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu den Kettenarbeitsverträgen verwiesen werden (grundlegend BAG 1, 128 [133] = AP Nr. 7 zu § 1 KSchG [zu 2 der Gründe]).

Bei der Unwirksamkeit von Verfallklauseln ist nicht anders zu entscheiden. Der Schutzgedanke, der zur Unwirksamkeit unzulässig weitgehender Verfallklauseln führt, würde in sein Gegenteil verkehrt, wenn die betroffenen Arbeitnehmer auf diese Weise um die ganze Versorgungszusage gebracht würden. Es wäre dann für einen Arbeitnehmer sinnlos, um die Unverfallbarkeit seiner Anwartschaft zu kämpfen, weil diese in jedem Falle verlorenginge. Das kann nicht rechtens sein (vgl. auch von Arnim, Die Verfallbarkeit von betrieblichen Ruhegeldanwartschaften, 1970, S. 165 [168 f.]; Weitnauer in Anmerkung zu AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt [unter II 6 d am Ende]; a. A. Adomeit, SAE 1972, 200 [201 zu II]; wie hier auch Knopp in Soergel-Siebert, BGB, 10. Aufl., § 158 Bem. 26, den Adomeit zu Unrecht für seine Ansicht anführt).

III. Eine Weiterentwicklung der Rechtsgrundsätze aus dem Urteil vom 10. März 1972 (AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt) für Fälle der Arbeitnehmer-Kündigung ist nicht deshalb unzulässig, weil zur Zeit der mündlichen Verhandlung dieses Rechtsstreits vor dem Senat (21. November 1974) mit einer gesetzlichen Regelung der Unver-

- 13 -

**JLaw – Gesetze und Urteile**Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 13 -

fallbarkeit von Versorgungsanwartschaften in Kürze zu rechnen war und inzwischen das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 - BGBl. I, 3610 - in Kraft getreten ist.

1. Der Gesetzentwurf, wie er zur Zeit der mündlichen Verhandlung vor dem Senat bekannt war (vgl. Bundestagsdrucksache VII/1281 vom 26. November 1973), sowie das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 weichen im einzelnen in der Frage, nach welcher Zeit eine Ruhegeldanwartschaft unverfallbar wird, etwas voneinander ab; sie stimmen jedoch darin überein, daß die Unverfallbarkeit unabhängig davon ist, wer die Beendigung des Arbeitsverhältnisses veranlaßt hat; sie stimmen weiterhin darin überein, daß jedenfalls dann die Versorgungsanwartschaft nicht mehr verfällt, wenn die Versorgungszusage mehr als drei Jahre bestanden hat und eine Betriebszugehörigkeit von mehr als 20 Jahren gegeben ist, wie das im vorliegenden Falle für den Kläger zutrifft (vgl. § 1 Abs. 1 des Entwurfs und § 1 Abs. 1 des Gesetzes).

Der Senat ist in Übereinstimmung mit der überwiegenden Ansicht in Rechtsprechung und Lehre davon ausgegangen, daß die Gerichte laufenden Gesetzgebungsverfahren in aller Regel nicht vorgreifen dürfen, vielmehr aufgrund der verfassungsrechtlichen Funktionsteilung den Vorrang des Gesetzgebers schon vor Inkrafttreten eines geplanten Gesetzes respektieren müssen (vgl. Robert Fischer, Die Weiterbildung des Rechts durch die Rechtsprechung, 1971, S. 36; Larenz, Methodenlehre der Rechtswissenschaft, 2. Aufl., S. 401; BVerfG, Beschluß vom 14. Februar 1973, AP Nr. 21 zu Art. 2 GG =JZ 1973, 662 [667] zu G IV 3 der Gründe). Aus diesem Grunde hat es der Senat bereits wiederholt abgelehnt, die Unverfallbarkeit von Versorgungsanwart-

- 14 -



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



- 14 -

schaften in Fällen anzunehmen, in denen die im Urteil vom 10. März 1972 als maßgebend erachtete Betriebszugehörigkeitsdauer von 20 Jahren nicht erreicht wurde (Urteil vom 8. Dezember 1972 - 3 AZR 203/72 - AP Nr. 5 zu § 242 BGB Ruhegehalt - Unterstützungskassen [zu I 4 a der Gründe]; Urteil vom 23. November 1973 - 3 AZR 33/73 - [demnächst] AP Nr. 3 zu § 242 BGB Ruhegehalt - Unverfallbarkeit [zu II 3 der Gründe; auch zur Aufnahme in Band 25 der Amtlichen Sammlung bestimmt]; Urteil vom 20. Juni 1974 - 3 AZR 475/73 - [demnächst] AP Nr. 4 zu § 242 BGB Ruhegehalt - Unverfallbarkeit [zu 3 und 4 der Gründe]).

2. An diese Rechtsprechung kann im vorliegenden Fall nicht angeknüpft werden, weil sich die zu entscheidende Frage grundlegend anders darstellt. Es geht hier nicht darum, ob ein richterrechtlich entwickeltes Merkmal wie die 20-jährige Wartefrist zugunsten oder zu Lasten einer Partei verschoben werden darf, ob also die Voraussetzungen der Unverfallbarkeit graduell verändert werden können, wenn die Fallgestaltung im übrigen derjenigen des Grundsatzurteils entspricht. Vielmehr ist jetzt zu entscheiden, wie ein Geschehensablauf, der von dem früher beurteilten abweicht, im Lichte der bereits entwickelten Grundsätze zu beurteilen ist. Wollte der Richter die Antwort auf eine solche Frage mit Rücksicht auf ein laufendes Gesetzgebungsverfahren verweigern, so wären Ungeheimheiten die zwangsläufige Folge.

Richterrecht ist fallbezogen. Es läßt sich daher kaum sinnvoll in einzelnen Urteilen entwickeln. Vielleicht bedarf es im Laufe einer fortschreitenden Rechtsprechung der ständigen Harmonisierung und Systematisierung (vgl. Larenz, Kennzeichen geglückter richterlicher Rechtsfortbildung, 1965, S. 13; Esser, Vorverständnis und Methodenwahl in der Rechtsfindung, 1970, S. 87 ff.). Der unvermittelte Abbruch einer angebahnten Rechtsfortbildung

- 15 -

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

- 15 -

würde zu willkürlichen Unterscheidungen und damit zu Ungerechtigkeiten führen. Hier endet daher die Pflicht zur Rücksichtnahme auf die Gesetzgebung.

So ist es auch nicht möglich, die Unverfallbarkeit von Versorgungsanwartschaften ausschließlich für den Fall zu beurteilen, daß der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis löst, die dabei maßgebenden Gründe hingegen nicht zu beachten, wenn der Arbeitnehmer selbst kündigt. Der Grundsatz, daß die in Erwartung einer betrieblichen Altersversorgung erbrachte 20-jährige Betriebstreue eine Teilleistung darstellt, die vergütet werden muß, und die Erkenntnis, daß sich eine gegenteilige Regelung für den Arbeitnehmer als unbillige übermäßige Kündigungserschwerung darstellen würde, fordern ihre Geltung ohne Rücksicht auf den Stand des Gesetzgebungsverfahrens.

IV. Das Landesarbeitsgericht hat danach dem Feststellungsbegehren des Klägers mit Recht in vollem Umfange entsprochen. Der Tenor des angefochtenen Urteils war lediglich deshalb neu zu fassen, weil er eine Ungenauigkeit enthält. Es bedarf der Klarstellung, daß die Versorgungsanwartschaft des Klägers nur nach dem Stande seines Ausscheidens am 25. März 1972 erhalten geblieben ist.

Hingegen war die Feststellung der fortbestehenden Anwartschaft nicht dahin zu beschränken, daß der Kläger das 65. Lebensjahr erreichen müsse. Die Versorgungszusage sieht ein Ruhegeld auch für die Fälle der Erwerbs- und Berufsunfähigkeit vor. Auch diese Versorgungsfälle mußten daher antragsgemäß bei der Kennzeichnung des festgestellten Rechtsverhältnisses berücksichtigt werden.

Die ganze andere Frage, ob jedes Berufsunfähigkeitsrisiko im Rahmen der Versorgungszusage zu berücksichtigen ist, kann offenbleiben. Der Beklagten ist zuzugeben, daß ganz unerwartete Geschehensabläufe denkbar sind. So könnte

- 16 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 16 -

der Kläger z. B. in seinem weiteren Arbeitsleben gefährliche Berufe ergreifen. Die Beklagte hat bei der Zusage einer Berufsunfähigkeitsrente aber nur an die Gefahren gedacht, die mit dem bisherigen Beruf des Klägers verbunden sind, nicht aber an die besonderen Risiken eines anderen Berufs. Diese Erwägung betrifft die Geschäftsgrundlage der Versorgungszusage und kann u. U. in Sonderfällen bei Eintritt der Berufsunfähigkeit bedeutsam werden. Hingegen rechtfertigt sie nicht, schon jetzt festzustellen, daß eine Berufsunfähigkeit des Klägers als Versorgungsfall generell ausscheidet.

gez. Dr. Stumpf Dr. Dieterich Dr. Neumann
Donnig Heimann



JLaw – Gesetze und Urteile

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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)