

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Ja

10. MRZ. 1972

40

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt, § 305 Billigkeitskontrolle,
§ 611 Fürsorgepflicht, §§ 161, 162, 323, 325, 455,
462, 472, 473, 628, 634, 823, 929, 985, 1004;
intertemporales Richterrecht

Leitsätze:

1. Bisher sind Versorgungsversprechen, die den Verfall von Versorgungsanwartschaften bei Ausscheiden des Arbeitnehmers vor dem 65. Lebensjahr vorsahen, nach dem Grundsatz der Vertragsfreiheit als zulässig angesehen worden.
2. Wegen der mit dieser Rechtsansicht verbundenen sozialen Härten und Unbilligkeiten stellt der Senat im Wege der Rechtsfortbildung folgenden Rechtssatz auf:

- a) Einem Arbeitnehmer, der mehr als 20 Jahre einem Betrieb angehört hat und dem vor dem 65. Lebensjahr vom Arbeitgeber ordentlich gekündigt wird, bleibt die bis zu seinem Ausscheiden erdiente Versorgungsanwartschaft erhalten.
- b) Dieser Rechtssatz gilt nur für solche Fälle, in denen Arbeitnehmer nach dem 10. März 1972 nach mehr als 20-jähriger Betriebszugehörigkeit auf Grund einer ordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber ausscheiden.

Er gilt ferner für solche Fälle, in denen nach dem 1. Januar 1969 derartige Arbeitnehmer ausgeschieden sind und die bis dahin erdiente Versorgungsanwartschaft vom Arbeitgeber klar und eindeutig verlangt haben.

Für Fälle, in denen das Arbeitsverhältnis vor dem 1. Januar 1969 geendet hat, gilt der vom Senat aufgestellte Rechtssatz nicht.

Aktenzeichen: 3 AZR 278/71

Urteil des BAG vom 10. März 1972

LAG Hamm



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Im Namen des Volkes!

40

Verkündet
am 10. März 1972

gez. Sürig,
Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 21. Januar 1972 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Bundesrichterin Professorin Dr. Hilger und den Bundesrichter Dr. Thomas sowie die Bundesarbeitsrichter Bernard und Donnig für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 7. Mai 1971 - 2 Sa 802/70 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der im Jahre 1928 geborene Kläger trat 1942 als Gärtnerlehrling bei der Beklagten ein. Nach Abschluß der Lehrzeit arbeitete er bei ihr als Gärtnergehilfe weiter.

Die Beklagte gab dem Kläger am 8. Dezember 1956 ein Versorgungsversprechen folgenden Inhalts:

"In Anerkennung Ihrer unserer Firma geleisteten Dienste und Ihrer treuen Mitarbeit gewähren wir Ihnen im Rahmen der Richtlinien auf der Rückseite dieser Urkunde eine Alters- und Invalidenpension in Höhe von monatlich 200,-- Deutscher Mark."

Nach den Versorgungsrichtlinien sollte die Alterspension nur gezahlt werden, wenn der Kläger das 65. Lebensjahr im Dienste der Beklagten vollendete. Dagegen sollten alle Ansprüche aus der Zusage entfallen, wenn das Arbeitsverhältnis vorher endete. Außer dem Kläger erhielten noch vier weitere Arbeitnehmer entsprechende Versorgungszusagen. Zur Deckung ihrer Verpflichtungen hieraus schloß die Beklagte Lebensversicherungsverträge ab.

Die Beklagte entschloß sich Mitte 1969, ihren Betrieb zum 31. Dezember 1969 einzustellen. Sie kündigte die Arbeitsverhältnisse der bei ihr damals beschäftigten 47 Arbeitnehmer. Dem Kläger ging ein Kündigungsschreiben vom 26. Juni 1969 zu, mit dem wegen der beabsichtigten Auflösung des Unternehmens das Arbeitsverhältnis zum 31. Dezember 1969 gekündigt wurde.

Der Kläger bemühte sich in der Folgezeit bei der Ehefrau des Komplementärs der Beklagten und bei dem Buchhalter H , den für seine Versorgung geschlossenen Versicherungsvertrag übertragen zu erhalten; eine Zusage hierfür erreichte er jedoch nicht. Am 28. August 1969 kündigte der Kläger seinerseits das Arbeitsverhältnis zum 14. September 1969, weil er zu diesem Termin eine neue Arbeitsstelle erhalten konnte. An seinem letzten Arbeitstag, dem 12. September 1969, bestätigte er auf einer ihm vorgelegten Ausgleichs-

- 3 -



- 3 -

quittung, daß er die Arbeitspapiere und das restliche Entgelt erhalten habe, strich jedoch den Zusatz, daß er keinerlei sonstige Ansprüche mehr habe.

Mit einem Schreiben vom 15. Oktober 1969 hat der Kläger die Beklagte gebeten, den Lebensversicherungsvertrag auf ihn zu übertragen. Nachdem die Beklagte dies abgelehnt hatte, hat er auf Feststellung geklagt, daß ihm Anwartschaft auf Versorgung entsprechend der Zusage vom 8. Dezember 1956 zustehe. Im Berufungsverfahren hat er hilfsweise beantragt festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, ihre Ansprüche aus dem für ihn abgeschlossenen Lebensversicherungsvertrag gegen Übernahme der Versicherungsprämie mit Wirkung vom 1. Oktober 1969 ab zu übertragen.

Der Kläger hat geltend gemacht, die Beklagte müsse ihm die erworbene Versorgung gewähren, weil sie es verhindert habe, daß er das Arbeitsverhältnis bis zu seinem 65. Lebensjahr fortsetzen konnte. Außerdem habe sie zwei seiner Kollegen die Lebensversicherungsverträge mitgegeben. Die Beklagte hat dagegen eingewendet, die Arbeitnehmer, auf die sie die Versicherungen übertragen hat, hätten bis zum 31. Dezember 1969 bei ihr ausgeharrt. Im übrigen hat sie sich auf die Versorgungsrichtlinien berufen.

Das Arbeitsgericht hat den zunächst erhobenen Anspruch für begründet angesehen. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht nur dem Hilfsantrag des Klägers stattgegeben. Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte weiterhin das Ziel, die Klage in vollem Umfange abzuweisen.

Entscheidungsgründe:

A.

I. Die Richtlinien, welche die Beklagte zur näheren Bestimmung ihrer Versorgungszusage aufgestellt hat, sehen vor, daß alle Ansprüche des Klägers als Anwartschaftsberechtigten entfallen, wenn das Arbeitsverhältnis vor dem

- 4 -



Leistungsfall beendet wurde. Solche Klauseln, die den Verfall der Anwartschaft auf eine betriebliche Altersversorgung ohne Rücksicht darauf festlegen, wie lange das Arbeitsverhältnis bestanden hat und von wem und aus welchem Grunde es beendet worden ist, finden sich regelmäßig in Versorgungszusagen.

1. Die Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts wie auch die des Bundesarbeitsgerichts hat solche Verfallklauseln aus dem Grundsatz der Vertragsfreiheit bisher nicht beanstandet. Da die Altersversorgung eine freiwillige und zusätzliche Leistung des Arbeitgebers sei, stehe es diesem frei, die Voraussetzungen, unter denen er eine Versorgung gewähren will, nach seinem Ermessen festzulegen (RAG ARS 40, 209 [213]; 41, 320 [328]; BAG 4, 360 [363] = AP Nr. 15 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu II der Gründe]; BAG 9, 85 [89 f., 91] = AP Nr. 50 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht [zu III 1 der Gründe]; AP Nr. 103 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu 1 der Gründe]; AP Nr. 105 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu 2 der Gründe]).

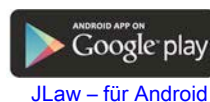
Soweit in der Rechtsprechung nach 1945 trotz vereinbartem und an sich gegebenem Verfall von Ruhegeldansprüchen in verschiedenen Fällen Ruhegelder dennoch zugesprochen wurden, geschah dies, um Unbilligkeiten und Härten zu vermeiden, die sich als Folge des Zusammenbruchs ergaben. Die Verbindlichkeit von Verfallklauseln ist dabei nicht bezweifelt worden (BAG 3, 332 [337] = AP Nr. 3 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht; BAG 9, 85 [92] = AP Nr. 50 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht [zu IV der Gründe]; AP Nr. 105 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu 4 a der Gründe]).

Erst die neueste Rechtsprechung der Instanzgerichte hat den Verfall der Versorgungsanwartschaften unter bestimmten Voraussetzungen nicht mehr anerkannt. Dies ist im wesentlichen damit begründet worden, daß vom Arbeitgeber aufgestellte Versorgungsregelungen wegen der fehlenden Vertragsparität einer Billigkeitskontrolle unterlägen; diese führe dazu, daß der Arbeitnehmer eine anteilige erdiente

Ruhegeldanwartschaft nicht verliere, wenn er nach langjähriger Betriebszugehörigkeit ausscheide (LAG Düsseldorf vom 8. Juni 1971, DB 1971, 1968 f.; LAG Baden-Württemberg vom 4. November 1971, DB 1971, 2414; vgl. auch das Urteil des Arbeitsgerichts Herne vom 3. Februar 1971, BetrAV 1971, 184).

2. Im Schrifttum wurde bis etwa 1965 ebenfalls ohne weiteres für zulässig erachtet, daß die Anwartschaft kraft vertraglicher Vereinbarung verfallen konnte, wenn das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles endete (Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. I, § 52 V 1, S. 485; Nikisch, Arbeitsrecht, 3. Aufl., Bd. I, § 41 IV, S. 582 f.; Hilger, Das betriebliche Ruhegeld, 1959, S. 246 ff.; Heissmann, Die betrieblichen Ruhegeld-Verpflichtungen, 6. Aufl., S. 127).

Neuere Stellungnahmen im Schrifttum gehen indessen überwiegend dahin, daß nach geltendem Recht Versorgungsanwartschaften generell oder unter bestimmten Voraussetzungen nicht verfallen, wenn das Arbeitsverhältnis endet, bevor der Versorgungsfall eingetreten ist. Bereits Lemke (BB 1957, 512 [515]) hat es als zweifelhaft bezeichnet, ob trotz des Grundsatzes der Vertragsfreiheit die Anwartschaften verfallen könnten, wobei er davon ausging, daß das Ruhegeld angesammeltes und für Versorgungszwecke hinterlegtes Arbeitsentgelt sei. Von der Annahme, das Ruhegeld sei Lohn für geleistete Dienste und nicht (oder nur nebenher) Ausfluß der Fürsorge des Arbeitgebers, gehen auch diejenigen Vertreter der Rechtslehre aus, welche die Unverfallbarkeit bejahen. Die Bedingung, daß das verdiente Ruhegeld dem Arbeitnehmer nur zufließen soll, wenn er das 65. Lebensjahr im Dienste des Versprechenden erlebt, halten die Befürworter der Unverfallbarkeit aus unterschiedlichen Gründen für unwirksam. Monjau meint, es liege ein widersprüchliches und deshalb unbeachtliches Verhalten des Arbeitgebers vor, wenn er einerseits Lohn zusage, andererseits sich aber vorbehalte, ihn bei jedwedem Ausscheiden vor Eintritt des Versorgungsfalles nicht



zu leisten (DB 1970, 1784 [1786 f.]). Für die Fälle, in denen der Arbeitgeber kündigt, ohne dazu vom Arbeitnehmer veranlaßt worden zu sein, nimmt Wiedemann (RdA 1969, 244 [247 - 249]) ein widersprüchliches Verhalten an; bei der betriebsbedingten Kündigung soll die Verfallabrede wegen privatrechtlichen Übermaßverbots unbeachtlich sein; in anderen Fällen, in denen der Anlaß zur Beendigung aus der Sphäre des Arbeitnehmers stammt, soll eine Risikoverteilung Platz greifen (Wiedemann, aaO). Auf ein Übermaßverbot oder eine grobe Unbilligkeit bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber und eine unzulässige Kündigungserschwerung bei der vom Arbeitnehmer ausgehenden Kündigung berufen sich Dieterich (AuR 1971, 129 [132 f.]), von Arnim (Die Verfallbarkeit von betrieblichen Ruhegeldanwartschaften, Heidelberg, 1970, S. 96 ff. [106], 112 ff. [143 f.]) und teilweise Grunsky (AuR 1971, 148 [150]; vgl. derselbe auch in JuS 1970, 16 [18 f.] und Anm. zu BAG AP Nr. 141 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu 3 und 5]). Schließlich wird die Unverfallbarkeit auch ohne weiteres darauf gestützt, daß der Ruhegeldanspruch insoweit dem Arbeitnehmer erhalten bleiben müsse, wie er seine Arbeitsleistung erbracht hat (vgl. Säcker, Jura 1970, S. 165 [178 f.]; derselbe in SAE 1970, 269 [273 zu 3]; Söllner, Arbeitsrecht, 2. Aufl., 1969, S. 227).

II. Der Senat hat sich mit den vorstehend angeführten Meinungen zur Unverfallbarkeit auseinandergesetzt. Obgleich in ihnen in mancher Hinsicht erwägenswerte Gedanken enthalten sind, vermag er den Ansatzpunkt, von dem die Befürworter der Unverfallbarkeit ausgehen, nicht zu teilen, daß das Ruhegeld vorenthaltener Arbeitslohn sei. Der Senat ist daher auf einem anderen Wege dazu gelangt, der Vertragsfreiheit eine Gestaltungsmöglichkeit zu versagen, die zu unbilligen Härten auf Grund der Verfallbarkeit von Versorgungsanwartschaften führt:

1. Wenn der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern eine Altersversorgung unter der Voraussetzung zusagt, daß sie den



Versorgungsfall in seinem Betrieb erleben, so geht er davon aus, daß das Versprechen tatsächlich verwirklicht wird. In aller Regel ist die Versorgungszusage des Arbeitgebers getragen von dem Bewußtsein seiner Verpflichtung, zu der Altersversorgung seiner Arbeitnehmer beizutragen. Zugleich bezweckt er mit seiner Zusage, die Arbeitnehmer an den Betrieb zu binden. Dies findet seinen sinnfälligen Ausdruck darin, daß er die Leistung nur dann gewähren will, wenn die Arbeitnehmer bis zu ihrer Pensionierung bei ihm bleiben. Das arbeitgeberische und unternehmerische Interesse liegt dabei darin, mit dieser zusätzlichen Leistung einen Anreiz bei der Gewinnung von neuen Arbeitskräften zu bieten; zum anderen sollen die beschäftigten Arbeitnehmer von einem Fortgang abgehalten und es soll dadurch der kostenverursachenden Fluktuation entgegengewirkt werden. Die Bereitschaft des Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis bis zur Pensionierung aufrecht zu erhalten und alsdann das Pensionsversprechen zu erfüllen, kommt ebenfalls dadurch zum Ausdruck, daß er regelmäßig fortlaufend die Mittel ansammelt oder sicherstellt, die er benötigt, um das Ruhegeld zu bestreiten.

Auf der anderen Seite geht auch der Arbeitnehmer, dem eine verfallbare Versorgung versprochen ist, davon aus, daß er die zugesagte Leistung erhalten wird. Für ihn stellt die betriebliche Altersversorgung einen wesentlichen Beitrag dar zur Sicherung seines Lebensstandards nach dem altersbedingten Ausscheiden aus dem Arbeitsleben. Dies gilt nicht nur dann, wenn die Altersversorgung wegen der bis zum 31. Dezember 1968 möglichen Versicherungsfreiheit in der Angestelltenversicherung oder wegen der Beitragsbemessungsgrenze von vornherein nicht auf einer angemessenen Sozialversicherungsrente aufbauen kann, sondern ebenfalls dann, wenn der Arbeitnehmer während seines ganzen Berufslebens Sozialversicherungsbeiträge entsprechend seinem Verdienst entrichtet hat. Denn die Renten in der gesetzlichen Rentenversicherung erreichen nur eine durchschnittliche Höhe von etwa 45 - 50 v.H. des letzten Arbeitseinkommens (vgl. Braess,



BetrAV 1971, 71 [72]; Werner, Betriebliche Altersversorgung an der Schwelle der 70er Jahre, 1970, S. 7 [8]; Höhne, Handbuch der betrieblichen Altersversorgung, 5. Aufl., Bd. I, S. 6; Auerbach, BetrAV 1970, 66 [67]). Da der erworbene Lebensstandard nur aufrechterhalten werden kann, wenn die Ruhestandsbezüge etwa 70 - 75 v.H. des aktiven Arbeitseinkommens betragen, verbleibt eine Versorgungslücke von etwa 20 - 30 v.H. der letzten Bezüge. Diese zu schließen ist neben der - heute nur noch in beschränktem Umfang möglichen - Eigenvorsorge vor allem die betriebliche Altersversorgung bestimmt (Höhne, BetrAV 1968, 85 [88]). Daraus ergibt sich, daß ein Arbeitnehmer, dem ein betriebliches Ruhegeld zugesagt ist, dieses als einen notwendigen Teil seiner Altersversorgung tatsächlich zu erlangen bestrebt und daher bereit ist, bis zum Eintritt des Versorgungsfalles in dem Betrieb zu verbleiben.

2. Diese auf beiden Seiten vorhandene Bereitschaft, die Voraussetzungen des Pensionsversprechens zu erfüllen, läßt sich nicht immer verwirklichen. Die Pensionszusage wird häufig bereits bei der Einstellung erteilt, wenn der Arbeitgeber mit ihr bezweckt, günstige Arbeitsbedingungen anzubieten. Wo dies nicht geschieht, wird aber nach einer von Fall zu Fall verschiedenen Dauer der Betriebszugehörigkeit die Altersversorgung versprochen, um die mit ihr gewollte Betriebsbindung zu erreichen und zugleich dem Arbeitnehmer ein Gefühl der Sicherheit zu geben. Nur ausnahmsweise erfolgt die Zusage kurze Zeit vor oder gar erst nach Eintritt in den Ruhestand. Im Normalfall setzt die Verwirklichung der Zusage daher voraus, daß der Arbeitnehmer auf Jahre und Jahrzehnte im Betrieb verbleibt. Es ergibt sich aus dem natürlichen Verlauf der Lebens- und Wirtschaftsverhältnisse, daß sich nicht von vornherein abschätzen läßt, ob man das erreichen kann, was die Pensionszusage voraussetzt und was beide Seiten wollen. Der Arbeitnehmer kann aus persönlichen, beruflichen oder vom



Arbeitgeber gesetzten Gründen veranlaßt werden, das Arbeitsverhältnis aufzugeben, ebenso wie der Arbeitgeber aus persönlichen, wirtschaftlichen oder vom Arbeitnehmer ausgehenden Gründen dazu gelangen kann, das Arbeitsverhältnis zu beenden. Scheidet der Arbeitnehmer vor Erreichen des 65. Lebensjahres aus, so ist es jedenfalls dann, wenn er mehr als 20 Jahre betriebstreu war und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf den Arbeitgeber zurückgeht, unangemessen hart, ihn dies durch den Wegfall jeglichen Versorgungsanspruchs entgelten zu lassen.

a) Das Ruhegeld hat, wie der Senat in seiner Rechtsprechung stets betont hat, Versorgungs- und Entgeltcharakter; es ist auch Gegenleistung aus dem Arbeitsvertrag (BAG 22, 92 [95, 96] = AP Nr. 2 zu § 242 BGB Ruhegehalt - VBL [zu I 2 der Gründe]; AP Nr. 3 zu § 242 BGB Ruhegehalt - Unterstützungskassen [zu 2 b der Gründe]). Die Leistung, um deretwillen das Ruhegehalt versprochen wird, ist die Betriebstreue, die, soweit sie vor der Zusage liegt, bereits erbracht wurde, und danach bis zum Erreichen der Altersgrenze noch geschuldet wird. Insoweit besteht ein gegenseitiges Austauschverhältnis von Leistung und Gegenleistung. Dagegen steht das Ruhegeld nicht in unmittelbarer Beziehung zu der Arbeitsleistung als solcher und ist nicht vorenthaltener Arbeitslohn. Diese Annahme, von der die Vertreter der Unverfallbarkeit ausgehen, verbietet sich schon deshalb, weil in aller Regel keine Wertrelation zwischen Leistung und Gegenleistung vorhanden ist. Hieran fehlt es nicht nur für die Zeit, in der das Arbeitsverhältnis besteht, sondern insbesondere läßt sich der Bezug zu der vorausgegangenen Arbeitsleistung nicht im Ruhestandsverhältnis herstellen: Der Arbeitgeber verspricht als Leistung eine Betriebsrente vom Eintritt in den Ruhestand bis zum Tode des Arbeitnehmers. Diese Leistung kann sehr hoch sein, wenn der Arbeitnehmer lange lebt; sie wird umso kleiner, je früher der Arbeitnehmer stirbt und entfällt schließlich ganz, wenn er vor dem Errei-



chen der Altersgrenze aus dem Leben scheidet. Hieraus ergibt sich, daß das, was bei der Versorgungszusage versprochen wird, nicht ein Arbeitslohn sein kann, der gleichsam angesammelt und später in Form einer Rente ausgefolgt wird. Dagegen entspricht es dem Zweck und Wesen der betrieblichen Altersversorgung, wenn man sie als Gegenleistung für die bis zum Eintritt in den Ruhestand erwartete und geschuldete Betriebstreue ansieht. Insofern ist sie letztlich auch Gegenleistung dafür, daß der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung während seines ganzen oder eines erheblichen Teiles seines Berufslebens in die Dienste des Arbeitgebers gestellt hat, der ihm ein Ruhegeld zugesagt hat.

b) Wenn der Arbeitnehmer vor dem 65. Lebensjahr ausscheidet, so hat er die Betriebstreue, für die ihm die Versorgung zugesagt war und die bei einem verfallbaren Ruhegeldversprechen bis zum Eintritt in den Ruhestand andauern sollte, nicht voll erbracht. Er hat die von ihm erwartete Leistung aber zum Teil erfüllt. Dies kann aus folgenden Erwägungen nicht ohne weiteres entschädigungslos bleiben:

(1) Im Schuldrecht ist an verschiedenen Stellen bestimmt, daß in Fällen, in denen die vertraglich geschuldete Leistung nicht voll erbracht wurde, die Teilleistung ihrem Werte entsprechend zu entgelten ist. So sieht § 323 Abs. 1 Halbsatz 2 BGB vor, daß bei von keiner Partei zu vertretender teilweiser Unmöglichkeit der Leistung einer Seite die Gegenleistung sich nach Maßgabe der §§ 472, 473 BGB verhältnismäßig mindert. Die gleiche Rechtsfolge kann nach § 325 Abs. 1 Satz 2 BGB geltend gemacht werden, wenn der Schuldner die Unmöglichkeit zu vertreten hat. Im Kauf- und Werkvertragsrecht gilt, daß dann, wenn die verkaufte oder hergestellte Sache mit Mängeln behaftet ist, der Käufer oder Besteller, sofern er am Verträge festhält, seine Gegenleistung verhältnismäßig herabsetzen kann (§§ 462, 472, 634 Abs. 1 und 4 BGB). Für das Dienstvertragsrecht bestimmt schließlich § 628 Abs. 1 Satz 1 BGB, daß der Dienstverpflichtete einen seinen bisherigen Leistungen entsprechen-



den Teil der Vergütung verlangen kann, wenn das Dienstverhältnis aus wichtigem Grunde gekündigt wird.

Den genannten gesetzlichen Vorschriften ist der Grundsatz gemeinsam, daß auch Teilleistungen ihrem Werte entsprechend zu entgelten sind. Dies muß auch gelten, wenn der Arbeitnehmer die geschuldete Betriebstreue zum Teil erbracht hat.

(2) Die Rechtsstellung des Arbeitnehmers, dem eine mit Vollendung des 65. Lebensjahres zu zahlende Versorgung zugesagt ist, wird, solange der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr noch nicht erreicht hat, allgemein als Anwartschaft bezeichnet. Das bedeutet, daß der Arbeitnehmer eine rechtlich geschützte Position hat, die sich als Vorstufe des Vollrechts darstellt (vgl. dazu Hilger, Das betriebliche Ruhegeld, 1959, S. 106 ff.; ferner BAG 4, 226 [229 f.] = AP Nr. 23 zu § 242 BGB Ruhegehalt).

Der Begriff der Anwartschaft als Vorstufe auf Erwerb des Vollrechts ist durch Rechtsprechung und Rechtslehre insbesondere im Bereich des Sachenrechts geprägt und ausgestaltet worden. So spricht der BGH von einem dem Vollrecht "ähnlichen Recht" (BGHZ 20, 88 [99]), "einer bloßen Vorstufe des Eigentums"; ferner davon, daß das Anwartschaftsrecht "im Vergleich zum Eigentum kein aliud, sondern ein wesensgleiches Minus" sei (BGHZ 28, 16 [21]; BGHZ 30, 374 [377]; BGHZ 35, 85 [89]).

Der Anwartschaftsbegriff erfüllt in gewissen Fällen eine eigene Funktion und verdient Rechtsschutz. Ob und wann dies erforderlich ist, ist auf Grund einer Wertung wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Faktoren, die das Rechtsleben und die Funktion einzelner Rechtsinstitute bestimmen, zu beantworten (Ludwig Raiser, Dingliche Anwartschaften, 1961, S. 7). Nach Baur (Lehrbuch des Sachenrechts, 6. Aufl., 1970, § 3 II 3, S. 21 ff.) hängt es, wenn die Struktur des Vollrechts und der Rechtsträger erkennbar sind, von dem Gewicht der - meist wirtschaftlichen - Bedürfnisse ab, wann



der Erwerbsstatbestand als so verfestigt anzusehen ist, daß die Anwartschaft als solche rechtliches "Eigenleben" gewinnt. Ist das gegeben, so ist zu prüfen, welche Rechtsgrundsätze auf ihren Schutz, ihre Übertragung usw. anzuwenden sind.

Für den Kauf unter Eigentumsvorbehalt nach § 455 BGB als den häufigsten Fall eines Anwartschaftsverhältnisses gilt, daß der Käufer, dem die Sache unter der Bedingung der vollständigen Zahlung des Kaufpreises übereignet ist, nicht nur gegen nachteilige Handlungen und Verfügungen des Verkäufers gesichert ist (§§ 160 Abs. 1 und 161 Abs. 1 Satz 1 BGB) und als Anwartschaftsberechtigter nach § 823, §§ 985 ff. und § 1004 BGB geschützt ist. Vielmehr wird seine Stellung auch wirtschaftlich umso wertvoller, je geringer der noch geschuldete Kaufpreis ist oder mit anderen Worten, je mehr er von der Bedingung erfüllt hat (vgl. dazu Baur, aaO, § 59 I 2 a, S. 564 f.). Über diesen wirtschaftlichen Wert kann der Vorbehaltskäufer verfügen; seine Gläubiger können auf ihn zugreifen (vgl. dazu Serick, Eigentumsvorbehalt und Sicherungsübertragung, Bd. I, 1963, § 11 I 2, S. 244 ff.; Soergel-Mühl, BGB, 10. Aufl., § 929, Anm. 37 ff.).

In ähnlicher Weise wie das dingliche Anwartschaftsrecht kommt der Ruhegeldanwartschaft ein vom Recht geschützter Versorgungswert zu, der umso größer ist, je mehr der Arbeitnehmer von seiner Leistung für die Entstehung des Vollrechts, nämlich der Betriebstreue, erbracht hat. Besonders deutlich tritt der wachsende Wert der Versorgungsanwartschaft dann in Erscheinung, wenn für jedes Jahr der Betriebszugehörigkeit (wie bei der beamtenrechtlichen Versorgungsregelung) ein bestimmter Prozentsatz der Vergütung als Ruhegeld zugesagt ist. Dort, wo der Arbeitgeber durch Rückstellung oder in anderer Weise kontinuierlich Mittel für die künftige Versorgung ansammelt, drückt sich spiegelbildlich auf der Seite des



Pflichtigen der Wert der Anwartschaft aus. Der Versorgungsanwartschaft ist zwar anders als den dinglichen Anwartschaften kein Verkehrswert beizulegen, ebenso wenig wie wegen der Zweckbindung eine Verfügungsbefugnis anzuerkennen ist. Die Versorgungsanwartschaft kann jedoch nicht als wert- und substanzlos bis zum Erwerb des Vollrechts behandelt werden. Sie hat vielmehr einen nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit zu bemessenden rechtlich geschützten anteiligen Wert. Dieser erworbene Wert kann dann nicht entschädigungslos entzogen werden, wenn er, gemessen an der Zwecksetzung, einen bestimmten Umfang erreicht hat.

c) Eine weitere Härte der Verfallbarkeit liegt darin, daß die in Erwartung auf die Versorgung im Betriebe verbrachte Arbeitszeit nicht wiederholbar ist und in der Regel nicht ausgeglichen werden kann. Jeder Mensch hat nur ein Arbeitsleben, in dem er die Voraussetzungen für seine Versorgung im Alter schaffen kann. Hat er dieses Arbeitsleben zum Teil aufgewendet in der Erwartung und im Vertrauen, ein Ruhegeld zu erwerben, so läßt sich das im Normalfall nicht mehr nachholen. Nur ausnahmsweise wird es einem Arbeitnehmer möglich sein, bei einem neuen Arbeitgeber zu erreichen, daß er die in einem anderen Betriebe erdiente Anwartschaft bei einer von ihm neu zugesagten Versorgung berücksichtigt.

III. 1. Diese Mißachtung des partiell Erdienten und der nicht wieder gutzumachenden Enttäuschung führt jedenfalls dann zu sozial untragbaren Ergebnissen, wenn, wie im vorliegenden Fall, mehr als 20 Jahre an Betriebstreue erbracht wurden und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf den Arbeitgeber zurückgeht.

Wer mehr als 20 Jahre in einem Betriebe gearbeitet hat, der hat fast sein halbes Arbeitsleben, rechnet man dieses vom Ende der normalen Ausbildungszeit mit dem 18. Lebensjahr ab, verbraucht, und zwar in der Erwartung, daß er hierfür eine Versorgung erlangen werde. Er hat damit in der Regel auch etwa den halben Wert seiner Versorgung durch seine Betriebstreue erdient. Diese kann zumal dann nicht ersatzlos wegfallen, wenn das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber been-



det wird, ohne daß der Arbeitnehmer hierfür einen Grund gesetzt hat. Bei dem Zusammentreffen dieser beiden Umstände wäre der Verfall der Anwartschaft besonders hart und unbillig.

2. Mit seiner Ansicht, die Ruhegeldanwartschaft dürfe nicht verfallen, wenn damit eine soziale Härte verbunden ist, sieht sich der Senat in Übereinstimmung mit einer seit vielen Jahren erhobenen Forderung. Bereits im Bericht der Sozialenquete-Kommission von 1966 ist gefordert worden, die betriebliche Altersversorgung so zu gestalten, daß bei einem Betriebswechsel die erworbenen Rechte erhalten bleiben (vgl. Sozialenquete, Soziale Sicherung in der Bundesrepublik Deutschland, [W. Kohlhammer GmbH] 1966, TZ 531). Stellte der vorgenannte Bericht noch als Zweck der Unverfallbarkeit in den Vordergrund, die Mobilität zu fördern, so hat der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung am 1. Juli 1968 auf eine Kleine Anfrage zur Zukunft der betrieblichen Altersversorgung u.a. ausgeführt, Untersuchungen der Bundesregierung beschäftigten sich vor allem mit dem Problem der Verfallbarkeit der betrieblichen Pensionsansprüche beim Arbeitsplatzwechsel; die Bundesregierung halte eine flexiblere und mobilitätsgerechtere Gestaltung in der betrieblichen Altersversorgung, die auch bisher nicht ausgeschlossene soziale Härten beseitige, für möglich (BT-Drucksache V/3119 S. 6). In dem von der Bundesregierung vorgelegten Sozialbericht 1970 wird erklärt, daß die Bundesregierung die sozialpolitische Funktion der betrieblichen Alterssicherung anerkenne. Bei diesem System bestünden aber noch erhebliche Mängel, die die ergänzende Sicherungsfunktion beeinträchtigten. Als besonderer Mangel, dem entgegengewirkt werden müsse, wird genannt, daß der Arbeitnehmer bei freiwilligem Arbeitsplatzwechsel oder auch bei Kündigung durch den Arbeitgeber in der Regel seine Anwartschaften verliert (Sozialbericht 1970, S. 26 Nr. 67; Sozialbericht 1971, Bundesratsdrucksache 212/71, Nr. 35;



Sozialbericht 1972, Bundesratsdrucksache 288/72, Nr. 48 - 51).

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände hat in ihrer Erklärung "Freiheitliche soziale Ordnung - heute und morgen" vom Oktober 1968 die Forderung erhoben, bei betriebsbedingter Kündigung älterer Arbeitnehmer mit langjähriger Betriebszugehörigkeit müßten Pensionsanwartschaften erhalten bleiben.

Als ein sozialpolitisches Anliegen, dem die Arbeitgeber durch entsprechende Ausgestaltung ihrer Versorgungszusagen nachkommen sollten, wird die Einschränkung der Verfallbarkeit von Anwartschaften u.a. von Heissmann (Die Betrieblichen Ruhegeld-Verpflichtungen, 6. Aufl., S. 20 f.; derselbe in RdA 1969, 262 [264 ff.]), Frank (Der Arbeitgeber, 1968, 601 [602]), Doetsch (Der Arbeitgeber, 1968, 604 [608 f.]), Höhne (BetrAV 1967, 128 [129]; derselbe in BetrAV 1968, 85 [90 f.]) und insbesondere von dem Memorandum der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung vom 21. April 1969 (BetrAV 1969, 92 ff. = RdA 1969, 267 ff.) herausgestellt.

Dem Senat ist keine Stellungnahme aus den letzten Jahren bekannt, in der es als gerecht und billigenswert bezeichnet wird, daß Versorgungsanwartschaften stets verfallen, wenn der Arbeitnehmer vor Erreichen der Altersgrenze aus dem Betrieb ausscheidet, sofern nicht etwas Gegenteiliges vereinbart ist.

3. Ein Ergebnis, wie es sich bei dem vorliegenden Sachverhalt als Folge der Verfallklausel ergibt, müßte in der Massenerscheinung der Versorgungsversprechen an sich durch gesetzliche Regelung verhindert werden.

a) Genaues Zahlenwerk über den Umfang der betrieblichen Altersversorgung ist nur schwierig zu ermitteln. Der Sozialbericht 1971 (Bundesratsdrucksache 212/71 Nr. 33) berichtet, nach einer vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung veranlaßten Umfrage hätten nur 30 % der befragten Arbeitnehmer Anspruch auf betriebliche Altersversorgung. Nach



Schätzungen für das Jahr 1968 haben etwa zwei Drittel der in der Privatwirtschaft tätigen Arbeitnehmer Anspruch auf betriebliche Altersversorgung (vgl. die vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung herausgegebene "Übersicht über die soziale Sicherung", 8. Aufl., 1970, S. 33). Werner (Betriebliche Altersversorgung in der sozialpolitischen Diskussion, 1972, S. 11) berichtet von Untersuchungen, nach denen für 12 Millionen Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft eine betriebliche Altersversorgung besteht. Läßt man dabei außer Betracht die etwa 1,5 Millionen Beschäftigten des Bauhauptgewerbes, für die eine tarifvertragliche Regelung der zusätzlichen Altersversorgung vorliegt, so verbliebe eine Zahl von etwa 10,5 Millionen Arbeitnehmern, deren Altersversorgung auf vertraglicher Grundlage oder auf Betriebsvereinbarungen beruht.

Die Gründe für die unterschiedlichen Schätzungen können dahinstehen. Unangefochten ist, daß die betriebliche Altersversorgung eine Massenerscheinung von großer sozialpolitischer Bedeutung ist, die sich größter Wertschätzung in den Kreisen der Arbeitnehmer erfreut (vgl. Sozialbericht 1971 Nr. 33).

b) Die demgemäß auch massenweise auftauchende Frage, ob erdiente Pensionsanswartschaften jedenfalls dann nicht verfallen dürfen, wenn der Arbeitnehmer nach mehr als 20-jähriger Tätigkeit aus einem Betriebe nach Kündigung durch den Arbeitgeber ausscheidet, ist mit den Mitteln des geltenden, auf Vertragsfreiheit angelegten Schuldrechts nicht zu lösen. Das Funktionieren der Vertragsfreiheit, bei der ohne Eingriff gesetzlicher Mindestbedingungen ein sachgerechter Ausgleich und die Berücksichtigung beiderseitiger berechtigter Belange im Wege des Aushandelns erfolgt, setzt ein Gleichgewicht der Vertragspartner voraus. Diese Vertragsparität ist im Bereich der betrieblichen Altersversorgung gestört, wenn der Arbeitgeber, wie es der Regel entspricht, durch vertragliche Einheitsregelung oder Gesamtzusage allein die



Voraussetzungen bestimmt, unter denen er eine Leistung gewähren will. Der Vertragsinhalt wird in diesen Fällen nicht durch ein Verhandeln zwischen gleich starken Partnern gestaltet, sondern einseitig von einer Partei vorgeschrieben. Der Arbeitnehmer kann nur die angebotenen Bedingungen annehmen, oder er muß auf die Leistung ganz verzichten. Seine Stellung gestattet ihm nicht, seinen berechtigten Anliegen bei der Ausgestaltung des Vertrages Geltung zu verschaffen. Dem kann nicht entgegengehalten werden, der Arbeitgeber, der nicht verpflichtet ist, eine betriebliche Altersversorgung zu gewähren, dürfe Bedingungen für die Leistung nach ausschließlich eigenem Ermessen bestimmen. Da die versprochene Alterssicherung erst bei Ausscheiden aus dem Arbeitsleben fällig wird, darf aus Gründen der Gerechtigkeit und Billigkeit die Leistungsbestimmung nicht so ausgestaltet sein, daß die Betriebstreue, die im Vertrauen auf den Erwerb der Versorgung erbracht wurde, ersatzlos gelassen wird, wenn der Arbeitnehmer vor Eintritt des Versorgungsfalls ausscheidet.

Daß die Vertragsfreiheit nicht gewährleistet, die Verfallbarkeit der Anwartschaft überhaupt oder für bestimmte Fälle zu beseitigen, zeigt die Rechtswirklichkeit. Obgleich seit Jahren dringlich gefordert wird, wenigstens bei längerer Betriebszugehörigkeit und einem höheren Lebensalter die erworbene Anwartschaft nicht verfallen zu lassen, sind nur wenige Ansätze dafür erkennbar, daß diesem von allen beteiligten Kreisen als sozial gerecht hingestellten Anliegen durch entsprechende Vertragsgestaltung entsprochen wird.

4. Der deutsche Arbeitsgesetzgeber, dem die Problematik der Verfallbarkeit seit vielen Jahren bekannt ist, hat diese Frage bisher gesetzlich nicht geregelt.

a) Die Bundesregierung hat erklärt, daß sie eine Regelung im Sinne einer Einschränkung der Verfallbarkeit für notwendig halte. Der Bundestag hat bisher nicht verlautbart, daß der Gesetzgeber eine andere Einstellung habe. Gleichwohl ist nicht bekannt oder erkennbar, daß der Gesetzgeber eine arbeitsrechtliche Lösung der Unverfallbarkeit von Versorgungs-



- 18 -

anwartschaften in Angriff genommen hat. Der bisher bekannt gewordene Entwurf eines zweiten Arbeitsrechtsbereinigungsgesetzes (vgl. RdA 1971, 355 ff.) befaßt sich nicht mit der betrieblichen Altersversorgung.

b) In Vorbereitung ist eine Neuregelung der steuerlichen Behandlung der Rückstellungen für Pensionsverpflichtungen, der Zuwendungen an Pensions- und Unterstützungskassen sowie der Prämien zu Versicherungen, die für die Altersversorgung bestimmt sind. Nach dem Referenten-Entwurf eines Einkommensteuergesetzes 1974 (EStG 1974) nach dem Stande vom 10. Dezember 1971 (BetrAV 1972, 54 ff.) sollen ab dem geplanten Inkrafttreten des Gesetzes am 1. Januar 1974 die Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung in ihren verschiedenen Erscheinungsformen nur noch dann und erst von dem Zeitpunkt ab steuerlich begünstigt werden, der zehn Jahre vor dem liegt, in dem nach der Pensionsverpflichtung die Anwartschaft bei einem Ausscheiden aus dem Betriebe nicht mehr verfällt (§§ 30 - 33 EStG 1974).

Von dieser steuerrechtlichen Regelung verspricht man sich, daß die Arbeitgeber, um weiterhin die steuerlichen und damit wirtschaftlichen Vorteile einer Versorgungszusage ausschöpfen zu können, die Unverfallbarkeit vereinbaren werden. Damit erwartet man gleichzeitig, daß diese sich mehr und mehr durchsetzt (vgl. dazu Rau, DB 1972, 156 [159]; Sozialbericht 1972, Bundesratsdrucksache 288/72, Nr. 50).

Der Senat hielte es für wünschenswert, wenn der von der Steuergesetzgebung geplante Anstoß dazu führen würde, daß die Verfallsabrede in den Versorgungsversprechen für Fälle der hier vorliegenden Art gestrichen würde und damit unzumutbare Härten nicht mehr entstehen könnten. Dies könnte dazu führen, daß viele Streitfragen, die im Zusammenhang mit der Unverfallbarkeit auftreten können, durch eine billigenwerte Vertragsgestaltung ausgeräumt werden. Gleichwohl macht die vorgesehene steuerrechtliche Gestal-

- 19 -



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



tung eine arbeitsrechtliche Lösung nicht entbehrlich. Das ergibt sich aus folgenden Erwägungen:

(1) Die steuergesetzliche Regelung, die nur auf mittelbarem Wege bezweckt, zur Unverfallbarkeit der Versorgungsanswartschaften zu gelangen, läßt die Frage offen, ob es nicht einem arbeitsrechtlichen Gebot entspricht, die Verfallbarkeit einzuschränken. Das Steuerrecht bestimmt, ob und unter welchen Voraussetzungen die Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung gewinnmindernd berücksichtigt werden können. Dem Arbeitsrecht dagegen fällt die Beantwortung der Frage zu, ob es hingenommen werden kann, daß ein Arbeitnehmer, der seine Gegenleistung für das Ruhegeld in einem Umfang wie im vorliegenden Fall erbracht hat, leer ausgehen darf, wenn das Arbeitsverhältnis endet, bevor er seine Gegenleistung voll erfüllen konnte. Es hieße die durch die Natur der Sache gegebenen Prioritäten vertauschen, wenn das, was als ein Gebot sozialer Gerechtigkeit erkannt ist, nicht als solches arbeitsrechtlich verwirklicht wird, sondern ihm nur mittelbar über die steuerliche Gesetzgebung die Chance zur Verwirklichung eingeräumt wird (ebenso von Arnim, BetrAV 1971, 167 [177]). Es würde auch dem Grundsatz widersprechen, daß die steuerliche Folge sich regelmäßig nach den arbeitsrechtlichen Voraussetzungen richten muß, nicht umgekehrt (Teilurteil des Senats vom 5. Februar 1971 - 3 AZR 28/70 - AP Nr. 10 zu § 242 BGB Betriebliche Übung [zu I 4 der Gründe]; die Entscheidung ist auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

(2) Hinzu kommt noch folgendes: Wenn die steuerrechtliche Regelung in Kraft tritt, werden die Arbeitgeber in der Regel ihre Versorgungsversprechen so gestalten, daß sie die steuerlichen Vorteile in Anspruch nehmen können. Sie sind aber nicht gezwungen, dies zu tun, und könnten stattdessen es vorziehen, generell oder in Einzelfällen weiterhin den Verfall zu vereinbaren. Dabei käme ihnen noch entgegen, daß sie nach dem bisherigen Gesetzesentwurf auch ohne Zusage der Unverfallbarkeit steuerbegünstigte Rückstellungen ab dem 55. Lebens-



- 20 -

jahr des Begünstigten bilden und dabei den Teilwert zurückstellen dürfen, der seit der Betriebszugehörigkeit des Begünstigten – frühestens jedoch seit dem 30. Lebensjahr – bei sofortiger Zusageerteilung hätte zurückgestellt werden dürfen (vgl. Paulsdorff, Arbeitgeber 1972, 325 [326]).

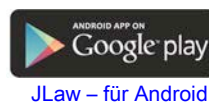
Da die Zubilligung des erdienten Teils der Pensionsanwartschaft nicht daran scheitern darf, daß der Arbeitgeber die steuerlichen Vorteile nicht ausnutzt, ist die Institutionalisierung einer arbeitsrechtlichen Versorgungsanwartschaft notwendig. Dies gilt um so mehr, als selbst bei der von der Steuergesetzgebung erstrebten Vertragsgestaltung in den Fällen, in denen Rückstellungen vorgenommen werden, nicht erreicht wird, daß der Arbeitnehmer beim Ausscheiden den erdienten Teil der Anwartschaft erhält. Nach § 30 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 EStG 1974 braucht in der Pensionsverpflichtung nur vorgesehen zu werden, daß der Pensionsanspruch in Höhe der (tatsächlich) gebildeten Rückstellung erhalten bleibt. Da der Arbeitgeber in den Grenzen des § 30 EStG 1974 berechtigt, aber nicht verpflichtet ist, Rückstellungen zu bilden, kann es vorkommen, daß er keine Rückstellung bildet oder die möglichen Zuführungen nicht voll vornimmt. Demzufolge kann beim Ausscheiden des Arbeitnehmers keine oder eine nur geringe Rückstellung vorhanden sein, so daß der "unverfallbare Anspruch" ganz oder teilweise nur auf dem Papier steht und damit wertlos ist. Auch dieses Ergebnis läßt sich dadurch vermeiden, daß man einen arbeitsrechtlichen Anspruch bejaht (ebenso Rau, BetrAV 1971, 82 [86]; Heubeck, Der leitende Angestellte 1971, Heft 12, S. 13; von Arnim, BetrAV 1971, 167 [177 zu B II 2]).

5. Aus den bisherigen Erwägungen ergibt sich, daß der von den beteiligten Rechtsgenossen und dem Gesetzgeber als regelungsbedürftig erkannte Sachverhalt keine gesetzliche Lösung gefunden hat und eine solche auch nicht bevorsteht. Es liegt deshalb eine nachträgliche Regelungslücke im Be-

- 21 -



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



reich der arbeitsrechtlichen Schutzgesetzgebung vor (vgl. Larenz, Methodenlehre der Rechtswissenschaft, 2. Aufl., 1969, S. 358 f.). Diese Lücke zu schließen ist wegen der gegebenen Rechtsnot Aufgabe und Pflicht der Gerichte im Rahmen der ihnen obliegenden Rechtsfortbildung. Dies führt dazu, die Unverfallbarkeit der erdienten Versorgungsanwartschaft für die Fälle zu bejahen, in denen der Arbeitnehmer nach mehr als 20-jähriger Betriebszugehörigkeit wegen einer vom Arbeitgeber ausgehenden ordentlichen Kündigung aus dem Betriebe ausscheidet.

Der Senat sah sich nicht veranlaßt, über den vorliegenden, von ihm zu entscheidenden Fall hinaus die Unverfallbarkeit auch für weitere denkbare Sachverhalte zu institutionalisieren, Sachverhalte, in denen die Betriebszugehörigkeit weniger als 20 Jahre gedauert hat, oder in denen der Arbeitnehmer sich vom Betriebe losgesagt hat oder in denen eine Kündigung aus wichtigem Grunde von der einen oder anderen Seite erfolgt ist. Die als notwendig erkannte umfassende Regelung des Verfallbarkeitsproblems vorzunehmen bleibt weiterhin dem Gesetzgeber und den Tarifvertragsparteien vorbehalten, die viel weitergehende Erkenntnis- und Gestaltungsmöglichkeiten haben als das Richterrecht. Allerdings wird das Bundesarbeitsgericht, sofern ihm Sachverhalte der vorstehend genannten Art zur Entscheidung unterbreitet werden, dazu Stellung nehmen müssen, ob sie ebenfalls die Bejahung der Unverfallbarkeit auf der Grundlage der in dieser Entscheidung vertretenen Auffassung erfordern.

6. Der Senat hat noch erwogen, ob die sich aus seiner Erkenntnis ergebende Belastung für die Arbeitgeber zumutbar und ob die Aufrechterhaltung der Anwartschaft unter den genannten Voraussetzungen durchführbar ist.

a) Da die Einführung der Unverfallbarkeit seit Jahren im Gespräch ist, ist naturgemäß auch die mögliche Belastung der Arbeitgeber erörtert worden. Hierüber liegen Untersuchungen vor von Heubeck (BB 1969, 413), Schröder (BetrAV 1969, 57 ff.), Lemitz (DB 1970, 1497 ff., 1549 ff.). In einer



- 22 -

Gesamtanalyse dieser Untersuchungen und unter Einbeziehung der Vorankündigung aus einem Gutachten, das im Auftrage des Bundesarbeitsministeriums von der Beratungs-GmbH für Altersversorgung Steuerberatungsgesellschaft Dr. Dr. Ernst Heissmann erstattet wurde, kommt Heubeck (BetrAV 1971, 105 [108]) zu dem Ergebnis, daß bei einer Unverfallbarkeit nach zehnjähriger Dienstzeit eine Mehrbelastung von 15 v.H. im Durchschnitt zu erwarten ist. Er vertritt dazu die Auffassung, daß eine solche Mehrbelastung sich innerhalb der Grenzen hält, die die Bildung von Pensionsrückstellungen noch durchaus als wirtschaftlich und zweckmäßig erscheinen läßt. Dies gilt erst recht dann, wenn eine 20-jährige Betriebszugehörigkeit Voraussetzung für die Unverfallbarkeit ist.

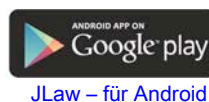
b). Ob die erworbenen Anwartschaften im Betriebe aufrechterhalten, auf einen neuen Arbeitgeber zu übertragen oder dem ausscheidenden Arbeitnehmer mitzugeben sind, richtet sich danach, in welcher Form die Versorgungszusage erteilt wurde und welches im gegebenen Falle die zweckmäßigste Methode ist. In dem Memorandum der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung vom 21. April 1969 ist eine Reihe von Möglichkeiten hierzu aufgezeigt, die insgesamt den Schluß gestatten, daß die Unverfallbarkeit praktisch durchführbar ist (vgl. BetrAV 1969, 92 [94 ff.] = RdA 1969, 267 [269]; ebenso Heissmann, RdA 1969, 262 [266]; Bauer, Der Arbeitgeber, 1968, 637 [641]).

IV. 1. Die in dieser Entscheidung im Wege der richterlichen Rechtsfortbildung als verbindlich erkannte Unverfallbarkeit kann aus Gründen der Rechtsstaatlichkeit, aber auch aus Gründen der Praktikabilität nicht auf solche Tatbestände angewendet werden, die in der Vergangenheit auf Grund der bisherigen Rechtsauffassung abgewickelt worden sind. Der Senat sieht sich deshalb gezwungen, im Wege der weiteren Rechtsfortbildung einen Anfangstermin zu setzen: Die mit dieser Entscheidung anerkannte Unverfallbarkeit gilt nur für solche

- 23 -



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



Fälle, in denen nach der Verkündung dieses Urteils am 10. März 1972 Arbeitnehmer, denen eine verfallbare Versorgung zugesagt war, nach mehr als 20-jähriger Betriebszugehörigkeit auf Grund einer ordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber ausscheiden.

Darin liegt eine Härte für alle diejenigen, deren Versorgungsanwartschaften vor dem 10. März 1972 verfallen sind. Diese Härte muß jedoch hingenommen werden, ebenso wie es hingenommen werden muß, daß die Vorteile eines Gesetzes denjenigen nicht zugute kommen, bei denen sich der im Gesetz geregelte Tatbestand vor dessen Inkrafttreten ereignet hat. Ebenso wie der Rückwirkung von Gesetzen sind auch der Rückwirkung einer geänderten Rechtsprechung Grenzen gesetzt (vgl. dazu Grunsky, Grenzen der Rückwirkung bei einer Änderung der Rechtsprechung, Karlsruhe 1970, S. 6 ff. mit Angaben).

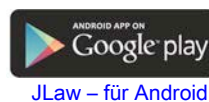
2. Dennoch kommt dem Kläger des vorliegenden Rechtsstreits die von ihm erstrittene Entscheidung zugute, obgleich sein Arbeitsverhältnis bereits im September 1969 geendet hat. Denn einer gerichtlichen Entscheidung kann dann nicht die Rückwirkung versagt werden, wenn eine der beiden Parteien eine Änderung der bisherigen Rechtsprechung, die hier dahin ging, die Abrede der Verfallbarkeit zu billigen, erstrebt und erstritten hat (vgl. dazu BAG [GS] AP Nr. 43 zu Art. 9 GG Arbeitskampf [Blatt 315, zu F der Gründe], auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

Es kommt hier noch folgendes hinzu: Aus sämtlichen Äußerungen im Schrifttum und insbesondere auch aus Stellungnahmen der Arbeitgeberverbände seit etwa 1966 ergibt sich, daß die Unverfallbarkeit von Versorgungsanwartschaften als eine dringende Forderung im Gespräch war. Deshalb durften die Arbeitgeber seit mindestens Anfang des Jahres 1969 nicht mehr berechtigt darauf vertrauen, daß Versorgungsregelungen, welche die Verfallbarkeit vorsahen, Bestand haben konnten. Der Kläger des vorliegenden Rechtsstreits hat seit seinem



Ausscheiden bei der Beklagten die erworbene Versorgung auch mit der Begründung gefordert, sein Anspruch sei nicht verfallen. Auf Grund dieser Stellungnahmen zu dem Problem an sich und der im konkreten Fall erfolgten Inanspruchnahme mußte die Beklagte damit rechnen, daß die vereinbarte Verfallklausel keine Anerkennung finden werde. Sie kann daher nicht den Schutz eines berechtigten Vertrauens für sich in Anspruch nehmen. Wo aber ein Vertrauensschutz, bezogen auf eine bestehende Rechtslage und die durch sie gewährleistete Rechtssicherheit, nicht anzuerkennen ist, ist sogar eine Rückwirkung belastender Gesetze zulässig (vgl. BVerfGE 13, 261 [271 f.]; 18, 429 [439]), so daß das gleiche für gerichtliche Entscheidungen gelten muß, die Richterrecht setzen.

3. Auf Grund der vorstehenden Erwägungen wird nicht nur in künftigen Fällen die Anwartschaft aufrechtzuerhalten sein, sondern es wird unter bestimmten Voraussetzungen auch eine auf den 1. Januar 1969 begrenzte Rückwirkung der vorliegenden Entscheidung in Betracht kommen. Zu dem vorgenannten Zeitpunkt war nach der Gesamtlage, insbesondere durch die Stellungnahme des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung vom 1. Juli 1968, aber auch durch die Stellungnahme der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände vom Oktober 1968 nur noch fraglich, ab wann und in welchem Umfang und in welcher Weise die Unverfallbarkeit von Versorgungsanwartschaften verwirklicht werden würde. Wenn in der Zeit nach dem 1. Januar 1969 ein Arbeitnehmer, der nach 20-jähriger Betriebszugehörigkeit auf Grund einer Kündigung durch den Arbeitgeber ausschied, diesem gegenüber eindeutig und klar die Forderung erhob, die erdiente Versorgungsanwartschaft ihm zu erhalten, so mußte der Arbeitgeber davon ausgehen, daß sein ablehnender und abschlägiger Bescheid keine Billigung bei einer gerichtlichen Nachprüfung finden würde. Sofern er daher unter den genannten Voraussetzungen jetzt gerichtlich in Anspruch genommen wird, könnte er sich auf einen Vertrauensschutz ebenfalls nicht berufen.



B.

Auf Grund der zu A. entwickelten Rechtsgrundsätze kann im zur Entscheidung anstehenden Rechtsstreit der Kläger die Übertragung des zur Deckung seiner Versorgung geschlossenen Lebensversicherungsvertrages verlangen, so daß die Revision der Beklagten unbegründet ist. Im einzelnen gilt hierzu folgendes:

I. 1. Der Senat bejaht die Unverfallbarkeit der Versorgungsanwartschaften unter der Voraussetzung, daß der Arbeitnehmer mehr als 20 Jahre betriebstreu war und das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber beendet wird.

Das zeitliche Erfordernis ist beim Kläger erfüllt. Dabei kann dahingestellt bleiben, ob auch die Lehrzeit zu berücksichtigen ist, bei der zwar nach überwiegender Auffassung ein Arbeitsverhältnis vorliegt (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. I, § 14 I 1 a, S. 83 mit weiteren Nachweisen; BAG 5, 32 [34 f.] = AP Nr. 10 zu § 611 BGB Lehrverhältnis [zu I der Gründe]), andererseits aber der Ausbildungszweck im Vordergrund steht. Auch ohne die Lehrzeit hat der Kläger eine Betriebszugehörigkeit von mehr als 24 Jahren aufzuweisen.

Die weitere Voraussetzung, daß das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber beendet wurde, liegt ebenfalls vor. Als der Kläger am 14. September 1969 bei der Beklagten auschied, beruhte dies allerdings auf der von ihm erklärten ordentlichen Kündigung. Dadurch ist aber nur der Zeitpunkt vorverlegt worden, zu dem das Arbeitsverhältnis der Parteien sein Ende fand. Vorangegangen war die Kündigung der Beklagten zum 31. Dezember 1969, die wegen der beabsichtigten Betriebsaufgabe erfolgt war. Der Kläger hat die Rechtswirksamkeit dieser Kündigung nicht in Zweifel gezogen; daher steht fest, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien am 31. Dezember 1969 jedenfalls beendet worden wäre, und zwar deshalb, weil die Beklagte es aus einem allein von ihr gesetzten Grund auflösen wollte. Bei diesem Sachverhalt hat die Kündigung



des Klägers nur dazu geführt, daß er etwa drei Monate früher ausschied, als die Beklagte es wollte. Unberührt hiervon blieb jedoch, daß der Anlaß zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses von der Beklagten ausging und der Kläger die von ihm erwartete Betriebstreue bis zum 65. Lebensjahr deshalb nicht erbringen konnte.

2. Der Anspruch auf die erdiente Anwartschaft richtet sich grundsätzlich darauf, den Teil der für das 65. Lebensjahr versprochenen Versorgung zu erhalten, der nach dem Verhältnis der tatsächlich zurückgelegten Betriebszugehörigkeit zu der für den Erwerb des Vollrechts erforderlichen Betriebszugehörigkeit verdient wurde. Dies ergibt sich aus den Erwägungen über die Vergütung von Teilleistungen und über den Wert einer erdienten Anwartschaft (vgl. zu A., II, 2 b).

Hier hat der Kläger, nachdem er in der Berufungsinstanz nur noch mit seinem Hilfsantrag durchgedrungen ist, einen solchen Anspruch nicht verfolgt, sondern die Übertragung des Lebensversicherungsvertrages begehrt, den die Beklagte zur Deckung der Versorgungszusage abgeschlossen hatte. Wenn er insoweit auf Feststellung und nicht auf Leistung geklagt hat, so bestehen dagegen keine Bedenken, weil die Beklagte nicht erklärt hat, ob der Vertrag noch besteht oder von ihr aufgelöst wurde. Die Lebensversicherung steht dem Kläger als Wert der erdienten Versorgung mindestens zu; darüber hinaus ist die Übertragung der zur Deckung der späteren Versorgungslast geschlossenen Versicherung anstelle einer Belastung der Beklagten mit künftigen anteiligen Rentenzahlungen sinnvoll, weil die Beklagte liquidiert wird.

Mit dem Lebensversicherungsvertrag nach dem Stande vom 30. September 1969 erhält der Kläger keinen Wert, der den Wert seiner Anwartschaft zu dieser Zeit übersteigt; die Beklagte hat nicht geltend gemacht, daß die Lebensversicherung überdotiert gewesen sei. Andererseits kommt es



nicht darauf an, ob der Wert des Versicherungsvertrages hinter dem Wert der Anwartschaft zurückbleibt; denn der Kläger hat einen weitergehenden Anspruch als den, die Versicherung zu erhalten, nicht erhoben.

Dem Anliegen, die erdiente Versorgung nicht verfallen zu lassen, entspricht es, wenn der Versicherungsvertrag auf den Kläger übertragen wird. Er kann dann mit eigenen Mitteln, gegebenenfalls auch mit Hilfe entsprechender Zuwendungen eines neuen Arbeitgebers die Versicherung fortsetzen, so daß er mit dem 65. Lebensjahr die Versicherungssumme erhält, die dem Kapitalwert der erwarteten Versorgung entspricht. Damit wird dem Versorgungsgedanken in besonderem Maße Rechnung getragen. Dies gilt hier umso mehr, als die Beklagte infolge ihrer Liquidation nach deren Durchführung erlischt (§ 161 Abs. 2, § 157 Abs. 1 HGB) und es wegen des gegebenen anderen Weges, die Anwartschaft aufrechtzuerhalten, nicht sinnvoll ist, ihre endgültige Abwicklung wegen gegen sie gerichteter künftiger Versorgungsansprüche zu erschweren.

Es ist nicht zu verkennen, daß bei der Mitgabe der erdienten Versorgung (hier durch Übertragung der Lebensversicherung) es dem Arbeitnehmer möglich ist, sie vor Eintritt in den Ruhestand zu einem anderen Zweck zu verwenden. So könnte er sich etwa den Rückkaufswert der Versicherung auszahlen lassen und den empfangenen Betrag verbrauchen. Es verbietet sich jedoch, einen solchen möglichen Mißbrauch als ein beachtliches Argument dafür zu werten, daß die Übertragung der Versorgungsanwartschaft auf den Arbeitnehmer der Konzeption dieses Urteils widerspreche. Vielmehr ist davon auszugehen, daß der Arbeitnehmer aus seiner Eigenverantwortung gegen sich und seine Familie den Versorgungszweck nicht vereitelt.

II. Der Anspruch des Klägers ist entgegen der Ansicht der Revision nicht infolge Versäumung einer tariflichen Ausschußfrist erloschen.



1. Die Beklagte hat geltend gemacht, beide Parteien seien kraft Organisationszugehörigkeit an den Manteltarifvertrag für den Erwerbsgartenbau, die Friedhofsgärtnereien und die Forstpflanzenbetriebe in Nordrhein-Westfalen vom 21. April 1969 gebunden. Das Landesarbeitsgericht habe dies verfahrenswidrig nicht festgestellt. § 13 Abs. 4 dieses Tarifvertrages bestimme, daß bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses die gegenseitigen Ansprüche verfallen, wenn sie nicht innerhalb eines Monats nach Zugang der Schlußabrechnung schriftlich geltend gemacht werden. Diese Frist habe der Kläger versäumt, weil er seinen Anspruch erst mit dem am 16. Oktober 1969 bei der Beklagten eingegangenen Schreiben vom 15. Oktober 1969 erhoben habe.

2. Es kann zu Gunsten der Beklagten unterstellt werden, daß der erwähnte Tarifvertrag für das Arbeitsverhältnis der Parteien galt. Auch dann steht dem Anspruch des Klägers nicht die Ausschußfrist entgegen. Der Kläger hat das Erforderliche getan, um die Frist zu wahren. Er hat unstreitig seine Forderung, ihm die Lebensversicherung zu übertragen, unmittelbar vor seinem Ausscheiden mehrfach – allerdings nur mündlich – erhoben. Auf der ihm vorgelegten Ausgleichsquittung hat er den Passus gestrichen, daß ihm keine Ansprüche gegen die Beklagte mehr zuständen. Dies genügte im Zusammenhang mit seinem vorausgegangenen Verhalten als schriftliches Erheben des hier allein noch zwischen den Parteien streitig gewesenen Anspruchs auf Übertragung der Lebensversicherung.

gez. Dr. Stumpf

Dr. Hilger

Dr. Thomas

Bernard

Donnig



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

