

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

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 - BGBl. I, 3610 - §§ 1, 2, 32

Leitsätze:

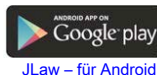
Ein Arbeitnehmer, der einem Betrieb mehr als zwanzig Jahre angehört hat und nach dem 10. März 1972, aber vor Inkrafttreten des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 - BGBl. I, 3610 - auf Grund eigener Kündigung ausscheidet, behält die bis zu seinem Ausscheiden erdiente Versorgungsanwartschaft (im Anschluß an das zum Abdruck in Bd. 24 der Amtlichen Sammlung bestimmte Urteil des Senats vom 10. März 1972 - 3 AZR 278/71 - AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt).

Aktenzeichen: 3 AZR 514/73

Urteil des BAG vom 20. Februar 1975 LAG Schleswig-Holstein



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

3 AZR 514/73

3 Sa 150/73, 151/73
Schleswig-Holstein

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
20. Februar 1975

gez. Sürig,
Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

U r t e i l

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. Auf die Revisionen der Kläger werden die Urteile des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 30. August 1973 - 3 Sa 150/73 und 151/73 - insoweit aufgehoben, als das Landesarbeitsgericht darin über die hilfsweise gestellten Feststellungsklagen und über die Kosten entschieden hat.
2. Auf die Berufungen der Kläger werden die Urteile des Arbeitsgerichts Lübeck vom 15. Februar 1973 - 1 Ca 455/72 I und 1 Ca 456/72 I - wie folgt geändert:

- 2 -



- 2 -

Es wird festgestellt, daß den Klägern die Anwartschaft auf Zahlung von Ruhegeld und Witwenbezügen nach der Leistungsordnung des Essener Verbandes nach dem Stande vom 31. März 1972 erhalten geblieben ist.

3. Von den Kosten des Verfahrens tragen die Beklagte 4/5 und die Kläger je 1/10.

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

Tatbestand:

Die Beklagte unterhält in L - eine größere Werkanlage, zu der u.a. Hochöfen, eine Kokerei und eine Zementfabrik gehören. Eine dem Werk eingegliederte Kupferhütte ist im Jahre 1971 stillgelegt worden. Die Beklagte hat außerdem ihre Belegschaft im Laufe des Jahres 1971 von 2.338 auf 1.412 Arbeitnehmer vermindert.

Die Kläger waren bei der Beklagten als Angestellte beschäftigt. Der Kläger zu 1 arbeitete bei ihr seit dem 16. Mai 1952 und leitete seit dem 1. Januar 1960 die Betonwarenfabrik. Sein Monatsgehalt betrug zuletzt 2.900,-- DM. Der Kläger zu 2 trat im April 1950 in die Dienste der Beklagten und leitete seit dem 1. Januar 1960 die kaufmännische Abteilung Zement- und Betonwarenverkauf. Er bezog zuletzt 2.550,-- DM monatlich. Die Beklagte erteilte beiden Klägern im Jahre 1959 bzw. 1960 eine Versorgungszusage. Art und Umfang der in Betracht kommenden Leistungen sollten sich nach der jeweils geltenden Leistungsordnung des Essener Verbandes richten. Abweichend von § 13 dieser Leistungsordnung räumte die Beklagte den Klägern einen Rechtsanspruch auf die "ordentlichen Leistungen" ein. Ein Ruhegeldanspruch sollte nur entstehen, wenn die Kläger wegen Dienstunfähigkeit oder nach Vollendung des 65. Lebensjahres aus den Diensten der Beklagten ausschieden.

Mit Schreiben vom 30. Dezember 1971 kündigten beide Kläger fristgerecht zum 30. Juni 1972. Die Beklagte versuchte vergeblich, sie zur Fortsetzung des Arbeitsverhält-



- 3 -

nisses zu bewegen. Die Kläger haben nach ihrem Ausscheiden von der Beklagten die Aufrechterhaltung ihrer bis dahin verdienten anteiligen Versorgungsanwartschaften verlangt, was die Beklagte abgelehnt hat.

Die Kläger haben geltend gemacht, trotz ihres Ausscheidens müsse ihnen die Beklagte den bereits verdienten Teil des versprochenen Ruhegeldes zahlen, wenn sie den Ruhestand erreichen. Das ergebe sich aus dem Urteil des Senats vom 10. März 1972 (AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt). Daß sie selbst das Arbeitsverhältnis beendet hätten, sei unerheblich. Sie hätten keine andere Wahl gehabt, weil das Werk H in eine ernsthafte Krise geraten sei, die Beklagte im Jahre 1971 erhebliche Verluste erlitten und den Personalbestand um etwa 1.000 Arbeitskräfte vermindert habe. In berechtigter Sorge um ihre Zukunft hätten sie sich um einen anderen Arbeitsplatz bemühen müssen. Im übrigen stelle es eine unzulässige Kündigungserschwerung dar, wenn ihnen nach 20-jähriger Betriebszugehörigkeit ihre Versorgungsanwartschaft entzogen werde, nur weil sie von ihrem Kündigungsrecht Gebrauch gemacht hätten. Das verstoße gegen Art. 12 Abs. 1 GG.

Die Kläger haben beantragt,
die Beklagte zu verurteilen, ihnen bei Vollendung des 65. Lebensjahres oder bei Eintritt der Dienstunfähigkeit ein Ruhegehalt in Höhe des bis zum 31. März 1972 verdienten Anteils zu zahlen,

hilfsweise

festzustellen, daß den Klägern ein Anspruch auf Ruhegeld in Höhe des von ihnen bis zum 31. März 1972 verdienten Anteils zusteht, sobald die Kläger entweder dienstunfähig sind oder das 65. Lebensjahr vollendet haben.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, maßgebend sei allein die Leistungsordnung des Essener Verbandes, auf die sie in ihrer Versorgungszusage verwiesen habe. Die Rechtsprechung des Dritten Senats des Bundesarbeitsgerichts zur Unverfallbarkeit von Versorgungsanwartschaften beziehe sich nur auf Fälle, in denen der Arbeitgeber gekün-



- 4 -

digt habe. Außerdem setze sie eine gestörte Vertragsparität voraus, die bei den Klägern als leitenden Angestellten nicht anzunehmen sei. Im übrigen habe der Senat seine Rechtsprechung nicht überzeugend begründet und die Grenzen des Richterrechts überschritten.

Die Kläger sind in beiden Vorinstanzen unterlegen. In der Revisionsinstanz verfolgen sie nur noch ihr ursprünglich hilfsweise erhobenes Feststellungsbegehren, während die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

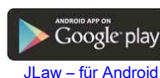
Die Kläger behalten ihre Versorgungsanwartschaften in dem bis zu ihrem Ausscheiden erdienten Umfang, obwohl sie selbst gekündigt haben. Für diesen Fall sieht zwar die ihnen erteilte Versorgungszusage ein Erlöschen aller Rechte vor; eine solche Regelung ist jedoch insoweit unwirksam, als sie noch nach 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 kündigt. 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.

- 5 -



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



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 verbleibt 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 Betriebs-treue" 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, BStSozArbR 1973, 1 [5 zu III 6]). Dieser Einwand überzeugt nicht.

- 6 -

Der Senat hat wiederholt ausgesprochen, daß die betriebliche Versorgungszusage zugleich durch den Versorgungsgedanken wie durch den Entgeltgedanken geprägt wird. Der hier allein interessierende Entgeltgedanke bedeutet, daß der Arbeitgeber eine besondere Vergütung dafür zusagt, daß der Arbeitnehmer seine Arbeitskraft für lange Zeit in den Dienst des Unternehmens stellt. Dieses Verbleiben des Arbeitnehmers im Betrieb ist dem Arbeitgeber geldwert, 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 allgemeinen Gedanken, wie er sich nicht nur in den bereits genannten Vorschriften (§ 323 Abs. 1 Halbs. 2, § 325 Abs. 1 Satz 2, §§ 462, 472, § 634 Abs. 1 und Abs. 4,

- 7 -



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



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

§ 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 das, daß der Arbeitgeber, der mit der Zusage eine Vergütung für das Verbleiben im Betrieb versprochen hat, diese Vergütung anteilig auch dann schuldet, wenn der Arbeitnehmer die von ihm erwartete Betriebsstreue zwar nicht ganz, aber doch in einem solchen Umfang gehalten hat, daß die Teilleistung entgeltbedürftig erscheint.

Darüber, wann und in welchem Umfang im einzelnen Fälle eine partielle Betriebsstreue 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 Betriebsstreue von zwanzig Jahren jedenfalls dem Teilleistungsprinzip unterfällt; er sieht sich darin durch § 2 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 - BGBl. 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 Betriebsstreue von mehr als 20 Jahren dann abgeltungsbedürftig war, wenn damit nicht die volle Betriebsstreue 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 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 Wettbewerksverbot unterworfen hat, auch dann Anspruch auf Karenzentschädigung, wenn er gar keine Gele-

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



- 8 -

genheit hatte, 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 Versorgungsanwartschaft 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; ob er die ihm in Aussicht gestellte Gegenleistung noch erlebt, ist nie ganz sicher; außerdem blickt er nach so langer Zeit regelmäßig auf fast die Hälfte seines Arbeitslebens zurück; diese Zeit ist nicht wiederholbar und kann in der Regel nicht ausgeglichen werden. Eine 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.

Zur Frage der Vertragsparität meint die Beklagte, im Falle der Kläger sei diese nicht gestört gewesen, weil die Kläger als leitende Angestellte über einen erheblichen



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



Verhandlungsspielraum verfügt hätten. Das überzeugt jedoch nicht. Es kann dahingestellt bleiben, ob leitende Angestellte, was immer man darunter versteht, im Bereich der Altersversorgung einen besonders weitreichenden Verhandlungsspielraum haben. Im vorliegenden Fall ist die Versorgungszusage jedenfalls einseitig durch ein Schreiben der Beklagten erteilt worden, das auf eine generelle, für den ganzen Bereich des Essener Verbandes geltende Regelung verwies. Außerdem nahmen Rechtsprechung und Rechtslehre in den Jahren 1959 und 1960, als den Klägern die Versorgungszusage erteilt wurden, ganz überwiegend an, Verfallklauseln der hier streitigen Art seien gültig. Es handelt sich also um den typischen Fall, in dem der Arbeitnehmer - ähnlich wie bei allgemeinen Geschäftsbedingungen - gar keine andere Möglichkeit sieht, als das Angebot anzunehmen.

Daher kann im vorliegenden Fall die Frage offenbleiben, wie sich die Rechtslage gestaltet, wenn eine Versorgungsregelung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer tatsächlich frei ausgehandelt werden kann.

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 sei



ner Leistung zu vertreten hat, kann er grundsätzlich eine Teilvergütung fordern.

Soweit die Beklagte sich demgegenüber auf § 266 BGB beruft, verkennt sie den Sinn dieser Bestimmung. § 266 BGB besagt nicht, daß die Teilleistung der Nichtleistung gleichsteht, sondern enthält nur eine Auslegungsregel: Im Zweifel darf der Schuldner den Gläubiger nicht mit Teilleistungen belästigen. Das gilt aber keinesfalls für Schuldverhältnisse, die ihrer Natur nach sukzessiv erfüllt werden müssen (Reimer Schmidt in Soergel-Siebert, BGB, 10. Aufl., § 266 Anm. 4). Betriebstreue i.S. der Unterlassung vertraglich zulässiger Kündigungen ist nur als Dauerleistung denkbar. Der leistende Arbeitnehmer kann hier nicht schutzlos sein. Vor allem sagt § 266 BGB nichts darüber aus, ob ein Arbeitnehmer, der eine nicht geschuldete, aber zu honorierende Leistung teilweise erbringt, für diese Teilleistung das zugesagte Entgelt anteilig verlangen kann.

Auch die weiteren Erwägungen, die den Senat zu einem Eingriff in die Vertragsfreiheit bewogen haben, sind von den Gründen der Vertragsbeendigung unabhängig. Das gilt für den Gesichtspunkt der gestörten 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 zur 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_7]; Höhne, BB 1972, 1563 [1566_7]; Weitnauer in Anmerkung zu AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt [unter II 6 b_7]).

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 Bedingungsverteilung 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.

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 3,7).

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 Rechtsprechung, 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,7; Sacker, Gruppenautonomie und Übermachtkontrolle 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 folgeschweren Kündigung nach einer solch langen Betriebszugehörigkeit gegeben hat (vgl. hierzu BAG AP Nr. 6 zu § 628 BGB („zu I 1 der Gründe,7 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 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_7 = AP Nr. 7 zu § 1 KSchG /zu 2 der Gründe_7).

Bei der Unwirksamkeit von Verfallklauseln ist nicht anders zu entscheiden. Der Schutzgedanke, der zur Unwirksamkeit unzulässig weit gehender 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._7; Weitnauer in Anmerkung zu AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt /unter II 6 d am Ende_7; a.A. Adomeit, SAE 1972, 200 /201 zu II_7; 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

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



deshalb unzulässig, weil zur Zeit der mündlichen Verhandlung dieses Rechtsstreites vor dem Senat (21. November 1974) mit einer gesetzlichen Regelung der Unverfallbarkeit 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 die 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 C IV 3 der Gründe 7). Aus diesem Grunde hat es der Senat bereits wiederholt abgelehnt, die Unverfallbarkeit von Versorgungsanwartschaften 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 Grundsatzurteil völlig 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 Ungereimtheiten die zwangsläufige Folge.

Richterrecht ist fallbezogen. Es läßt sich daher kaum sinnvoll in einzelnen Urteilen entwickeln. Vielmehr 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 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



zu beurteilen, daß der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis lößt, 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 Kündigungerschwerung darstellen würde, fordern ihre Geltung ohne Rücksicht auf den Stand des Gesetzgebungsverfahrens.

IV. Danach müssen die vorinstanzlichen Urteile aufgehoben werden. Den Feststellungsbegehren der Kläger ist in vollem Umfange zu entsprechen.

Die Feststellung der fortbestehenden Anwartschaft ist nicht dahin zu beschränken, daß der Kläger das 65. Lebensjahr erreichen müsse. Die Versorgungszusage sieht ein Ruhesgeld auch für den Fall der Dienstunfähigkeit vor. Auch dieser Versorgungsfall mußte daher antragsgemäß bei der Kennzeichnung des festgestellten Rechtsverhältnisses berücksichtigt werden.

Die ganz andere Frage, ob jedes Dienstunfähigkeitsrisiko im Rahmen der Versorgungszusage zu berücksichtigen ist, kann offenbleiben. Der Beklagten ist zuzugeben, daß ganz unerwartete Geschehensabläufe denkbar sind. So könnten die Kläger z.B. in ihrem weiteren Berufsleben gefährliche Berufe ergreifen. Es liegt auf der Hand, daß die Beklagte bei der Zusage einer Dienstunfähigkeitsrente nur an ein bei kaufmännischen bzw. technischen Angestellten übliches Dienstunfähigkeitsrisiko dachte, 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 Dienstunfähigkeit bedeutsam werden. Hingegen rechtfertigt sie nicht, schon jetzt festzustellen, daß eine Dienstunfähigkeit der Kläger als Versorgungsfall generell ausscheidet.

gez. Dr. Stumpf

Dr. Dieterich

Dr. Neumann

Heimann

Donnig



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

