

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Sammlung! ja
Für die Fachpresse! ja

Gesetz: BGB § 242 Ruhegeld; Arbeiterrentenversicherungsneuregelungsgesetz vom 23.2.1957; Angestelltenversicherungsneuregelungsgesetz vom 23.2.1957

Leitsätze:

1. Die Rentenreform allein gibt dem Arbeitgeber noch kein Recht, die Höhe eines vorbehaltlos mit Rechtsanspruch für den Arbeitnehmer festgesetzten betrieblichen Ruhegeldes zu kürzen.
2. Betriebliche Ruhegeldzusagen sind im Zweifel dahin auszu-legen, daß der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im Ruhestand höchstens das Gesamteinkommen des Ruheständlers während des Arbeitsverhältnisses oder später das etwa höhere Gesamteinkommen eines vergleichbaren jetzt bei ihm tätigen Arbeitnehmers des betreffenden Betriebes versprechen will. Übersteigen Sozialversicherungsrente und betriebliches Ruhegeld (brutto) dieses Bruttoeinkommen, so kann der Arbeitgeber seine Ruhegeldzusage um den überschüssenden Betrag kürzen.

Aktenzeichen: 1 AZR 573/58

Urteil des BAG vom 7. April 1959

LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

__AZR 573/58__

! Sa 339/58 Düsseldorf
(Köln)

29

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 7. April 1959

Gez. Henkelmann,
angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund
der mündlichen Verhandlung vom 7. April 1959 durch den
Präsidenten Professor Dr.Dr.Dr. Nipperdey, die Bundesrichter
Dr. Schröder und Wichmann sowie die Bundesarbeitsrichter
Mellentin und Dr. Paetsch für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf, 2. Kam-
mer in Köln, vom 30. Oktober 1958 - 2 Sa 339/58 -
wird zurückgewiesen.

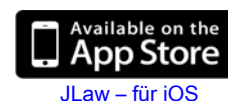
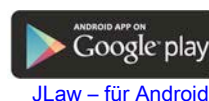
Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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 jetzt 71-jährige Kläger war von 1910 bis 1923 und von 1942 bis zum 31. Dezember 1956 als kaufmännischer Angestellter im Dienst der Beklagten. Sein letztes Bruttogehalt stellte sich auf monatlich 654,-- DM. Daneben erhielt er, als er noch im Dienst bei der Beklagten stand, vom Beginn seines 65. Lebensjahres an aus der Angestelltenversicherung eine Altersrente, die sich vor der Rentenreform auf monatlich 231,90 DM stellte. Das letzte Gesamteinkommen (brutto) des Klägers aus Gehalt als Arbeitnehmer und aus der Altersrente der Angestelltenversicherung belief sich sonach in der Zeit, in der er noch im Arbeitsverhältnis stand, auf monatlich 885,90 DM.

Die Beklagte hatte ihren Arbeitnehmern durch Betriebsvereinbarung vom 1. Juli 1953 ein Ruhegeld zugesichert. Der maßgebende § 10 dieser Betriebsvereinbarung lautet insoweit:

"Betriebsangehörige, die 10 Jahre im Dienst der Gesellschaft stehen, erhalten einen Rechtsanspruch auf Ruhegehalt sowie Witwen- und Waisenrente. Die Höhe dieser Leistungen wird von Fall zu Fall vom Arbeitgeber nach Maßgabe des zuletzt bezogenen Gehaltes, der Dauer der Betriebszugehörigkeit, der Familienverhältnisse und der vorhandenen Mittel festgesetzt. Falls eine einschneidende Veränderung der Lage der Gesellschaft dies unvermeidlich macht, ist eine nachträgliche Herabsetzung durch den Arbeitgeber zulässig."

Am 27. September 1956 schrieb der Vorstand der Beklagten wie folgt an den Kläger:

"Herrn
Emil W

im H a u s e

Sehr geehrter Herr W !

Nachdem Sie bereits im 69. Lebensjahr stehen, werden wir Sie mit Ihrem Einverständnis am 1. Januar 1957 in den wohlverdienten Ruhestand versetzen.

In Anbetracht Ihrer langen Dienstzeit und der Treue zu unserer Gesellschaft haben wir Ihr mo-

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

natliches Ruhegehalt auf DM 315,-- festgesetzt.

Nach der bei uns üblichen Regelung sind Sie vom 1. Oktober d.J. an zu keiner Tätigkeit mehr im Dienste unserer Gesellschaft verpflichtet, sondern mit diesem Tage beurlaubt.

Wir schließen mit unserem Dank für die geleisteten Dienste in unserer Gesellschaft und wünschen Ihnen noch viele Jahre der Gesundheit in Ihrem Ruhestand."

Der Kläger trat demzufolge mit Wirkung vom 1. Januar 1957 in den Ruhestand. Er erhielt von da an das von der Beklagten in dem Schreiben vom 27. September 1956 versprochene Ruhegeld in Höhe von 315,-- DM und als Rente aus der Angestelltenversicherung zunächst weiter 231,90 DM monatlich. Die Rente erfuhr durch die Rentenreform eine Erhöhung auf 532,40 DM, so daß sich die Gesamteinnahmen des Klägers aus betrieblichem Ruhegeld und aus der Rente der Angestelltenversicherung zunächst auf monatlich 847,40 DM stellten.

Am 18. März 1957 schrieb der Vorstand der Beklagten an den Kläger wie folgt:

"Betr.: Ihre Rente aus der Angestelltenversicherung"

Wir bitten Sie ausnahmsweise, dem Rechtsunterzeichneten vertraulich die Ihnen monatlich aus der Angestelltenversicherung zukommende Rente bekanntzugeben.

Wie Ihnen bekannt ist, haben wir bisher bei der Festsetzung des Ruhegehaltes unserer Pensionäre nicht nach der Rente aus der Angestelltenversicherung gefragt, sondern unabhängig davon das Ruhegehalt festgesetzt. Durch die Rentenreform wird aber die Grundlage für die Berechnung der Ruhegehälter unserer Pensionsanwärter völlig verändert. Um diesen aber eine ebenso hohe Gesamtversorgung (Sozialversicherungsrente und betriebliche Altersversorgung) zukommen zu lassen, wie sie die bisherigen Pensionäre erhalten haben, möchten wir eine statistische Erhebung anstellen, in welchem Verhältnis die Sozialrente zu dem Ruhegehalt bisher steht.

Da unsere Berechnungen sofort vorgenommen werden müssen, bitten wir Sie, uns Ihre Angaben noch diese Woche zugänglich zu machen.

Indem wir Ihnen schon jetzt unseren Dank für Ihre Hilfe zum Ausdruck bringen, grüßen wir Sie bestens."

Am 17. April 1957 schloß die Beklagte mit Ihrem Betriebsrat eine neue Betriebsvereinbarung, durch die insbesondere der § 10 der Betriebsvereinbarung vom 1. Juli 1953 über das Ruhegeld geändert wurde. Der § 10 der neuen Betriebsvereinbarung vom 17. April 1957 hat insoweit folgenden Wortlaut:

"Betriebsangehörige, die 10 Jahre im Dienst der Gesellschaft stehen, erhalten einen Rechtsanspruch auf Ruhegehalt sowie Witwen- und Waisenrente. Die Höhe dieser Leistungen wird von Fall zu Fall vom Arbeitgeber unter Berücksichtigung der staatlichen Sozialrenten nach Maßgabe des zuletzt bezogenen Gehalts, der Dauer der Betriebszugehörigkeit, der Familienverhältnisse und der vorhandenen Mittel der Gesellschaft festgesetzt. Falls eine einschneidende Veränderung der Bemessungsgrundlagen oder der Lage der Gesellschaft dies erforderlich macht, ist eine angemessene Anpassung durch den Arbeitgeber zulässig."

Mit Schreiben vom 10. Juli 1957 teilte die Beklagte dem Kläger mit, daß sie das ihm ausgesetzte Ruhegeld von monatlich 315,-- DM auf monatlich 80,-- DM mit Wirkung vom 1. Juli 1957 kürze. Diese Kürzung begründete sie damit, daß die Vertragsgrundlage für die bisherige Pensionsfestsetzung weggefallen sei, weil der Kläger bei Fortzahlung eines betrieblichen Ruhegeldes von 315,-- DM durch die Rentenreform mehr als 85 % seines früheren Arbeitseinkommens von 654,-- DM erhalten würde.

Der Kläger sieht diese Herabsetzung des ihm zugesagten Ruhegeldes als unzulässig an.

Er hat die Beklagte vor dem Arbeitsgericht auf Zahlung des Unterschiedsbetrages von monatlich 235,-- DM für die Monate Juli 1957 bis Februar 1958 in Anspruch genommen und insoweit obsiegendes Urteil erstritten.

In der Berufungsinstanz hat er, nachdem die Beklagte Berufung mit dem Ziel der Klageabweisung eingelegt hatte, die Zahlung des Unterschiedsbetrages auch für die folgenden 8 Monate verlangt. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts ist durch das angefochtene Urteil zurückgewiesen worden. Durch dieses Urteil ist auch



nach dem erweiterten Klageantrag erkannt worden.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter, während der Kläger um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist kraft Zulassung statthaft, auch in rechter Frist und Form eingelegt und begründet worden.

Sie konnte jedoch im Ergebnis keinen Erfolg haben.

I. Nach § 10 der Betriebsvereinbarung vom 1. Juli 1953, die zur Zeit der Versetzung des Klägers in den Ruhestand im Betrieb der Beklagten galt, haben Betriebsangehörige, die 10 Jahre im Dienst der Gesellschaft stehen, einen Rechtsanspruch auf Ruhegehalt sowie auf Witwen- und Waisenrente. Die Höhe dieser Leistungen wird nach der Betriebsvereinbarung von Fall zu Fall vom Arbeitgeber "nach Maßgabe des zuletzt bezogenen Gehalts, der Dauer der Betriebszugehörigkeit, der Familienverhältnisse und der vorhandenen Mittel" festgesetzt. Falls eine einschneidende Veränderung der Lage der Gesellschaft dies unvermeidlich macht, ist eine nachträgliche Herabsetzung durch den Arbeitgeber zulässig.

Diese Betriebsvereinbarung räumt sonach den Arbeitnehmern und den Ruheständlern der Beklagten einen klaren Rechtsanspruch auf Altersversorgung und Hinterbliebenenversorgung ein. Eine Herabsetzung der zugesagten Versorgungsleistungen ist nur für den Fall zulässig, daß eine einschneidende Veränderung der Lage der Beklagten eine solche Maßnahme erforderlich macht. Insbesondere ist in dieser Betriebsvereinbarung die Sozialrente, die der Arbeitnehmer aus der Sozialversicherung bereits bezieht oder nach seinem Ausscheiden aus dem aktiven Dienst bei der Beklagten beziehen wird, unter den Bemessungsgrundlagen für das von der Beklagten mit Rechtsanspruch grundsätzlich vorbehaltlos versprochene betriebliche Ruhegeld nicht ausdrücklich erwähnt.



- 6 -

Auf Grund dieser Betriebsvereinbarung vom 1. Juli 1953 hat die Beklagte den Kläger mit Schreiben vom 27. September 1956 zum 31. Dezember 1956 in den Ruhestand versetzt und ihm gleichzeitig die Zahlung eines monatlichen Ruhegeldes von 315,-- DM zugesichert. Die Rechte und Pflichten der Parteien aus dem Ruhestandsverhältnis des Klägers zu der Beklagten bestimmen sich sonach nach der Betriebsvereinbarung vom 1. Juli 1953 und nach dem Schreiben vom 27. September 1956. Zwar hat die Beklagte am 17. April 1957 mit ihrem Betriebsrat eine neue Betriebsvereinbarung vereinbart, in der eine Änderung der Betriebsvereinbarung vom 1. Juli 1953 insoweit vorgesehen ist, als nunmehr das betriebliche Ruhegeld auch unter Berücksichtigung der staatlichen Sozialrente festgesetzt wird, und in der weiter bestimmt ist, daß eine Anpassung des betrieblichen Ruhegeldes auch dann erfolgen kann, wenn eine einschneidende Veränderung der Bemessungsgrundlagen, zu denen nunmehr auch die Sozialrente gehören soll, eine solche Anpassung erforderlich macht. Diese Betriebsvereinbarung vom 17. April 1957 ist aber auf das Ruhestandsverhältnis des Klägers nicht anzuwenden, da sie erst nach der Versetzung des Klägers in den Ruhestand zustande gekommen ist. Der Senat verweist insoweit auf die Entscheidung des Großen Senats vom 10. März 1956 - GS 1/55 - BAG 3, S. 10 und die Entscheidung des Vierten Senats vom 17. Dezember 1958 - 4 AZR 395/57 -.

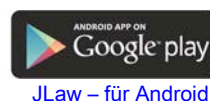
II. Die von der Beklagten vorgenommene Festsetzung des Ruhegeldes von monatlich 315,-- DM ist zwar keine arbeitsvertragliche besondere Vereinbarung, wie das Berufungsurteil angenommen hat; sie stellt sich vielmehr als die Festsetzung der Leistung dar, die durch die Betriebsvereinbarung vom 1. Juli 1953 dem Arbeitgeber übertragen und die deshalb unter Berücksichtigung der §§ 315 ff. BGB vorzunehmen ist.

An diese Festsetzung, die auch von dem Kläger nicht angegriffen worden ist, ist die Beklagte gebunden. Durch die Festsetzung selbst ist die der Beklagten obliegende Leistung auf monatlich 315,-- DM bestimmt und dem Kläger ein Rechtsanspruch auf diesen Betrag eingeräumt worden.

- 7



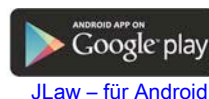
JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Aus dem Schreiben vom 27. September 1956 ist auch nicht zu ersehen, daß die Beklagte die Festsetzung des Ruhegeldes zunächst nur für eine beschränkte Zeit - etwa bis zum Inkrafttreten der damals bereits bevorstehenden Rentenreform - vornehmen wollte. Wenn die Beklagte ihre in dem Schreiben vom 27. September 1956 vorgenommene Festsetzung der Höhe des Ruhegeldes zeitlich beschränken wollte, hätte sie dies dem Kläger eindeutig erkennbar machen müssen. Von selbst versteht sich eine solche zeitliche Beschränkung der vorgenommenen Festsetzung nicht. Es ist vielmehr nach dem eindeutigen Wortlaut des Schreibens davon auszugehen, daß die Festsetzung von 315,-- DM nicht nur für eine beschränkte Zeit erfolgt ist. Die Beklagte ist deshalb an diese Festsetzung grundsätzlich auch über das Inkrafttreten der Rentenreform hinaus gebunden.

Auch eine Anfechtung der in dem Schreiben vom 27. September 1956 vorgenommenen Festsetzung wegen Irrtums oder Täuschung scheidet aus. Die Beklagte trägt selbst nicht vor, daß sie sich bei der durch das Schreiben vom 27. September 1956 vorgenommenen Festsetzung des betrieblichen Ruhegeldes für den Kläger über die Höhe der bereits damals diesem gewährten Rente aus der Angestelltenversicherung geirrt habe oder daß der Kläger insoweit unrichtige Angaben gemacht habe. Aus ihren eigenen Ausführungen ergibt sich vielmehr, daß die Beklagte sich im Einzelfall nach der dem Ruheständler zufließenden Rente aus der Sozialversicherung nicht erkundigt hat, daß sie vielmehr insoweit von bestimmten Erfahrungssätzen ausgegangen ist. Damit scheidet eine Anfechtung der vorgenommenen Festsetzung wegen Willensmangels aus.

III. Die Beklagte kann sich auch zur Rechtfertigung der von ihr am 10. Juli 1957 vorgenommenen Kürzung des Ruhegehaltes monatlich 80,-- DM nicht darauf berufen, daß sie die Festsetzung der betrieblichen Ruhegelder für ihre in den Ruhestand tretenden Arbeitnehmer allgemein und auch im Fall des Klägers dem Betrag nach von der Höhe der Rente aus der Angestelltenversicherung, die der Ruheständler er-



- 8 -

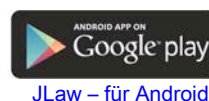
halte, nach allgemeinen Erfahrungssätzen abhängig gemacht habe; sie kann daraus insbesondere nicht herleiten, daß sie bei einer Änderung der sich aus diesen Erfahrungssätzen ergebenden Rentenhöhe auch zu einer Änderung der von ihr festgesetzten betrieblichen Ruhegelder befugt sei.

Dem widerspricht nicht nur der Wortlaut der Betriebsvereinbarung vom 1. Juli 1953 und des Schreibens an den Kläger vom 27. September 1956, sondern insbesondere auch das Schreiben der Beklagten an den Kläger vom 18. März 1957. Dies hat das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt. In dem Schreiben vom 18. März 1957 ist mit völliger Klarheit und ohne jeden Vorbehalt gesagt, daß die Beklagte bisher bei der Festsetzung der Ruhegelder ihrer in den Ruhestand tretenden Arbeitnehmer nicht nach der Rente aus der Angestelltenversicherung gefragt habe, sie habe vielmehr unabhängig von der Rente aus der Angestelltenversicherung das betriebliche Ruhegeld festgesetzt. Dieser eindeutige Inhalt des Schreibens vom 18. März 1957 schließt die Behauptung der Beklagten aus, sie habe erkennbar auch für den Kläger die Festsetzung der Ruhegelder mit Rücksicht auf die Höhe der dem einzelnen Ruheständler zustehenden Rente aus der Sozialversicherung vorgenommen. Das Landesarbeitsgericht konnte bei dieser Sachlage mit Recht von der Vernehmung der von der Beklagten benannten Zeugen, von denen einer im übrigen Vorstandsmitglied der Beklagten und deshalb als Zeuge ungeeignet ist, Abstand nehmen. Denn der Beweisantritt, daß "die betrieblichen Renten nur einen Zusatz zur gesetzlichen Rente darstellen sollten, was auch dem Kläger bekannt war bzw. bekannt sein mußte" (vgl. Schriftsatz der Beklagten vom 30. Mai 1958), ist im Hinblick auf die klare Erklärung der Beklagten vom 18. März 1957 unerheblich; die Beklagte hat nämlich selbst nicht vorgetragen, daß ihre Erklärung vom 18. März 1957 unrichtig gewesen wäre. Ebenso unbegründet ist die auf die §§ 139, 286 ZPO gestützte Revisionsrüge, daß das Landesarbeitsgericht zu Unrecht angenommen habe, die Beklagte habe lediglich ihre Rückstellungen beschränken wollen. Denn dieser Gesichtspunkt ist für das angefochtene Urteil nicht tragend, und für die Entscheidung kommt es auf ihn nicht an.

- 9 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

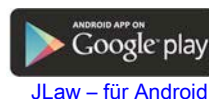
IV. Die Rechtslage würde aber selbst dann keine andere sein, wenn die Höhe der Rente aus der Sozialversicherung mit Bemessungsgrundlage für die im Zeitpunkt der Versetzung des Klägers in den Ruhestand vorgenommene Festsetzung des betrieblichen Ruhegeldes gewesen wäre. Denn auch das würde die Beklagte mangels eines besonderen Vorbehalts nicht berechtigen, bei einer Erhöhung der Sozialversicherungsrenten ohne weiteres das der Höhe nach rechtswirksam und endgültig fest und ohne jeden Vorbehalt zugesagte Ruhegeld hinabzusetzen. Hat der Arbeitgeber einmal rechtsverbindlich dem Arbeitnehmer bei der Versetzung in den Ruhestand einen bestimmten Betrag als monatliches Ruhegeld zugesichert, so ist er nach dem Grundsatz, daß rechtswirksam eingegangene Verbindlichkeiten auch so, wie sie eingegangen sind, zu erfüllen sind, grundsätzlich nicht befugt, seine vorbehaltlos abgegebene Zusage einseitig zu ändern, und zwar auch dann nicht, wenn sich eine der bei der Festsetzung berücksichtigten Bemessungsgrundlagen nachträglich ändert. Eine solche Befugnis steht ihm nur dann zu, wenn er eindeutig einen entsprechenden Vorbehalt bereits bei Erteilung der Zusage oder Festsetzung des betrieblichen Ruhegeldes gemacht hat. Die Grundsätze über den Wegfall der Geschäftsgrundlage, die im Hinblick auf die Notwendigkeit der Vertragstreue nur mit großer Vorsicht angewendet werden können, scheiden in Fällen der vorliegenden Art, wie auch hier, regelmäßig aus. Das gilt sowohl für die sogenannte subjektive Geschäftsgrundlage wie auch für den Wegfall der objektiven Geschäftsgrundlage (vgl. einerseits Enneccerus-Nipperdey, Allg. Teil, § 177 III, andererseits § 177 V).

V. Eine Änderung der Rechtslage hinsichtlich der Höhe der zugesagten betrieblichen Altersrente kann nach den Umständen des einzelnen Falles sich jedoch daraus ergeben, daß die große Rentenreform des Jahres 1957 (Arbeiterrentenversicherungsneuregelungsgesetz vom 23. Februar 1957 und Angestelltenversicherungsneuregelungsgesetz vom 23. Februar 1957) die Sozialversicherungsrenten für die Alters-



und Invalidenversorgung der Arbeitnehmer auf eine völlig neue Grundlage gestellt hat. Während vor dem Inkrafttreten dieser Gesetze die Arbeitnehmer aus der Sozialversicherung im Alter oder in der Invalidität lediglich einen - in der Regel kaum zureichenden - Zuschuß zur Bestreitung ihres Lebensunterhalts erhielten, ist nunmehr die Sozialrente zu einer Lebensgrundlage geworden; die Rentner sind aus der Nähe des Fürsorgeempfängers in die Nachbarschaft des Lohnempfängers gerückt. "Damit beginnt sich eine Kluft zu schließen, die sich durch die unterschiedliche Entwicklung der Einkommen derjenigen, die im Produktionsprozeß stehen, und solcher, die aus ihm ausgeschieden sind, aufgetan hat" (vgl. die Begründung zum Regierungsentwurf des Gesetzes zur Neuregelung des Rechts der Rentenversicherung, Bundestags-Drucks. Nr. 2437, II. Wahlperiode). Aufgabe der Rentenreform war sonach nicht nur die Anpassung der bisher gezahlten Renten an gesteigerte Lebenshaltungskosten. Vielmehr sollte mit der Rentenreform eine grundlegende Neuregelung der Altersversorgung und der Versorgung im Invaliditätsfall erreicht werden. Die Rentenreform des Jahres 1957 unterscheidet sich sonach entscheidend von sonstigen Fällen einer Erhöhung der Renten aus der Sozialversicherung. Sie hat dazu geführt, daß der Schwerpunkt der Versorgung der Arbeitnehmer im Alter und in der Invalidität in weitaus stärkerem Maße als bisher bei den staatlichen Sozialrenten liegt.

Gleichwohl hat aber die Rentenreform betriebliche Ruhegelder nicht etwa überflüssig oder gegenstandslos gemacht; sie sind trotz der Umgestaltung der Sozialversicherung weiterhin sozial erwünscht und gerechtfertigt. Die Geschäftsgrundlage für betriebliche Versorgungsversprechen ist durch die Rentenreform allein noch nicht weggefallen. Der Zweck solcher Versorgungsversprechen, dem Ruheständler einen Zuschuß zu den Sozialrenten zu gewähren, ist nach wie vor gegeben und erfüllbar. Die Opfergrenze des Vertrages ist nicht überschritten. Daher gibt auch die im allgemeinen erhebliche Erhöhung der Sozialversicherungsrenten durch die neue Gesetzgebung mangels entsprechender ausdrücklicher



Vorbehalte des Arbeitgebers in der Pensionszusage dem Arbeitgeber auch unter Berücksichtigung der in Rechtsprechung und Schrifttum entwickelten Grundsätze über die Bedeutung des Wegfalls oder der Änderung der Geschäftsgrundlage noch keinen berechtigten Grund zur Herabsetzung fest zugesagter Ruhegelder. Auch insoweit gilt vielmehr der Grundsatz, daß der Arbeitgeber von ihm freiwillig eingegangene Verpflichtungen so zu erfüllen hat, wie er sie übernommen hat.

Der Gesetzgeber hat auch davon Abstand genommen, allgemein im Zuge der Rentenreform des Jahres 1957 den Arbeitgebern, die betriebliche Ruhegelder zugesichert oder gewährt haben, nachzulassen, rechtswirksam und unwiderruflich eingegangene Versorgungszusagen im Hinblick auf die Rentenerhöhungen zu widerrufen oder zu beschränken.

VI. Es ist jedoch notwendig, die Höhe der neuen Sozialversicherungsrenten, die sich inhaltlich als Ruhegelder zur Versorgung der Arbeitnehmer im Alter und in der Invalidität darstellen und diesem Ziel dienen sollen, in Verbindung zu setzen mit den Ruhegeldern, die vom Arbeitgeber mit der gleichen Zweckbestimmung gewährt werden. Beide Leistungen - Sozialversicherungsrente und betriebliches Ruhegeld - dienen einem Ziel, der Versorgung des Arbeitnehmers im Alter oder in der Invalidität. Der Sinn des Ruhegehaltes ist es seinem Begriff nach, dem Arbeitnehmer nach einem langen Arbeitsleben oder im Falle der Invalidität eine Sicherung zu geben, die es ihm ermöglicht, ohne erhebliche Einschränkung seiner bisherigen, aus seinem Einkommen als Arbeitnehmer bestrittenen Lebenshaltung das Alter sorgenfrei zu verbringen.

Wenn es auch im allgemeinen gebräuchlich ist und als genügende Versorgung angesehen wird, daß der Ruheständler insgesamt Bezüge von seinem früheren Arbeitgeber und aus der Sozialversicherung - beide zusammengekommen - bezieht, die etwas unter dem Arbeitseinkommen des auf einem gleichartigen Arbeitsplatz beschäftigten noch aktiven Arbeitnehmers liegen, so ist es doch nicht Aufgabe der Rechtsprechung, ohne eindeutige gesetzliche Grundlage einen bestimm-



ten Prozentsatz eines solchen Arbeitseinkommens festzulegen, den die Gesamtbezüge eines Ruheständlers aus betrieblichem Ruhegeld und Sozialversicherung nach dem Sinn einer jeden Altersfürsorge nicht übersteigen dürfen. Dazu sind auch die Besonderheiten eines jeden einzelnen Falles zu vielgestaltig. Sie schließen es aus, einen solchen allgemeinen Prozentsatz festzustellen.

Sinn einer Altersfürsorge, sei es auf vertraglich-betrieblicher Basis, sei es auf sozialversicherungsrechtlicher Ebene, ist es aber grundsätzlich nicht, dem Arbeitnehmer durch Sozialrenten und betriebliches Ruhegeld, beide als Grundlagen der Altersversorgung zusammengenommen, zu höheren Bezügen im Ruhestand zu verhelfen, als er sie selbst zuletzt als aktiver Arbeitnehmer hatte oder sie später ein Arbeitnehmer in der entsprechenden Stellung, der noch im Arbeitsleben steht, hat. Von dieser Grunderkenntnis über Sinn, Zweck und Ziel der Altersversorgung, mag diese in Sozialrenten oder in betrieblichen Versorgungsleistungen oder in beiden als zweckbestimmte Einheit anzusehenden Leistungen bestehen, ist insbesondere auch bei der Auslegung betrieblicher Versorgungsversprechen auszugehen.

Aus dem Begriff und dem Wesen der Altersfürsorge müssen sich sonach äußerste Grenzen ergeben, die auf jeden Fall dann durch Sozialrente und betriebliches Ruhegeld, beide Leistungen dem Betrage nach zusammengerechnet, nicht überschritten werden sollen, wenn nicht völlig eindeutige darüber hinausgehende Abmachungen getroffen sind.

Diese obere Grenze liegt bei dem letzten Einkommen des Ruheständlers in der Zeit unmittelbar vor der Versetzung in den Ruhestand und später bei dem etwa höheren Einkommen eines noch im Arbeitsleben stehenden vergleichbaren Arbeitnehmers des betreffenden Betriebes. Kein Arbeitnehmer kann erwarten, daß ihm aus Sozialversicherung und betrieblichem Ruhegeld zusammen ein höherer Lebensstandard garantiert wird als der Lebensstandard, den er selbst als Arbeitnehmer im Berufsleben zuletzt hatte, und später der Lebensstandard, den ein vergleichbarer (jetzt aber besser bezahlter) noch aktiver Arbeitnehmer im Arbeitsleben hat. Kein Arbeitgeber



will seinem Ruheständler einen Lebensstandard gewährleisten, der besser ist als der, den dieser als aktiver Arbeitnehmer oder später ein entsprechender bei ihm tätiger aktiver Arbeitnehmer hatte. Diese Willensrichtung des Arbeitgebers wie der Arbeitnehmer und ihres Betriebsrats liegt bei der Gewährung eines betrieblichen Ruhegeldanspruchs so offenkundig, daß die Vereinbarung bei richtiger Anwendung der Grundsätze der §§ 133, 157, 242 BGB in diesem Sinne auszulegen ist. Die Auslegung einer betrieblichen Ruhegeldzusage in diesem Sinne führt also dazu, daß sich im Hinblick auf die grundlegende Neuordnung der Altersversorgung durch die Rentenreform das der Höhe nach zugesagte betriebliche Ruhegeld – wenn nicht weitergehende eindeutige Abmachungen getroffen sind – auf den Betrag beschränkt, der erforderlich ist, um den Unterschied zwischen den erhöhten Bezügen des Ruheständlers aus der Sozialversicherung und den Bezügen, die dieser Ruheständler als Arbeitnehmer zuletzt erzielte, später aber den etwa höheren Bezügen eines entsprechenden aktiven Arbeitnehmers des betreffenden Betriebes, auszugleichen. Nur auf diesen Unterschiedsbetrag haftet der Arbeitgeber nach Maßgabe der von ihm eingegangenen Versorgungszusage.

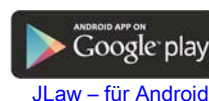
Wenn der Senat sonach als obere Grenze für die Zahlungspflicht des Arbeitgebers aus der von ihm eingegangenen Versorgungsverpflichtung das letzte Einkommen des Ruheständlers, später aber das etwa höhere Einkommen eines vergleichbaren noch aktiven Arbeitnehmers des betreffenden Betriebes ansieht, so muß aus Gründen der Eindeutigkeit und Klarheit sowohl bei den aktiven Arbeitnehmern wie bei dem Ruheständler von den Bruttobezügen ausgegangen werden. Die Zugrundelegung der Nettobezüge, also des tatsächlich nach Abzug von Steuern und Sozialbeiträgen ausgezahlten Betrages, würde wegen der Verschiedenheit dieser Abzüge nach den Umständen des einzelnen Falles nicht praktikabel sein und zur Rechtsunsicherheit führen. Die Lage für den im Ruhestand lebenden Arbeitnehmer, die sich aus geringeren Sozialbeiträgen und Steuern ergibt, ist nicht in den Vergleich ein-



zubeziehen, weil sie außerhalb des Verhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer steht.

VII. Wendet man diese Grundsätze auf den vorliegenden Fall an, so ist davon auszugehen, daß der Kläger in den letzten Jahren, in denen er noch als Arbeitnehmer der Beklagten im Erwerbsleben stand, zur Bestreitung seines Lebensunterhalts das Gehalt der Beklagten mit 654,-- DM und daneben seit Vollendung des 65. Lebensjahres, also bereits seit mehreren Jahren, eine Sozialversicherungsrente in Höhe von 231,90 DM zur Verfügung hatte. Insgesamt hatte also der Kläger bereits während des bestehenden Arbeitsverhältnisses zuletzt zur Bestreitung seines Lebensunterhalts Bruttoeinnahmen in Höhe von monatlich 885,90 DM aus Gehalt und Sozialversicherungsrente.

Der Senat konnte der Ansicht der Revisionsklägerin nicht folgen, daß bei der Berechnung des Gesamteinkommens des Klägers während der letzten Jahre seiner Erwerbstätigkeit die ihm von seinem 65. Lebensjahre an aus der Sozialversicherung gezahlte Rente auszuschneiden habe. Denn auch mit dieser durch jahrzehntelange Arbeitsleistung erdienten Rente hat der Kläger, als er noch im Erwerbsleben stand, seinen Lebensunterhalt bestritten und mit ihr gerechnet. Für die Ermittlung des höchstens vom Arbeitgeber zu zahlenden Ruhegeldes ist somit davon auszugehen, daß der Arbeitnehmer seine Lebensführung in den letzten Jahren vor der Versetzung in den Ruhestand sowohl mit seinem Einkommen aus dem Gehalt wie mit seinen Einnahmen aus der Rente der Sozialversicherung bestritten hat. Ebenso, wie dies für den Ruhestand des Klägers geschieht, sind auch für die letzten Arbeitsjahre des Klägers sein damaliges Gehalt und die von ihm bereits damals bezogene Sozialrente als wirtschaftliche Einheit anzusehen. Der Kläger war also bereits zu der Zeit, als er noch im Arbeitsverhältnis zu der Beklagten stand, besser gestellt als andere Arbeitnehmer der Beklagten, die keine Sozialrente bezogen. Von diesem dem Kläger bereits während der letzten Jahre des Arbeitsverhältnisses zur Bestreitung seines Lebensunterhalts zur Verfügung stehenden Gesamtbetrag ist also auszugehen. Dieser Gesamtbetrag von



885,90 DM soll und braucht nach den entwickelten Grundsätzen durch die Sozialversicherungsrente, die der Kläger jetzt bezieht, und das betriebliche Ruhegeld, das er von der Beklagten nach deren Versorgungszusage beansprucht, nicht überschritten zu werden. Der Kläger erhält nunmehr nach der Rentenreform aus der Sozialversicherung monatlich 532,40 DM. Unter Hinzurechnung der von der Beklagten versprochenen und vom Kläger beanspruchten betrieblichen Rente in Höhe von 315,-- DM ergibt sich ein Bruttobetrag von 847,40 DM, der somit unter dem letzten Bruttoeinkommen des Klägers (885,90 DM) aus Gehalt (654,-- DM) und Sozialversicherung (231,90 DM) zurückbleibt. Wenn die Beklagte also ihrer rechtswirksam übernommenen Verpflichtung entsprechend dem Kläger das versprochene Ruhegeld von 315,-- DM weiter zahlt, bleiben die Brutto-Gesamteinnahmen des Klägers aus der erhöhten Sozialversicherungsrente und aus dem betrieblichen Ruhegeld immer noch unter den Brutto-bezügen, die er als Arbeitnehmer im aktiven Dienst der Beklagten zuletzt erhalten hat. Sie mögen zwar höher liegen als die Bezüge, die ein vergleichbarer Arbeitnehmer der Beklagten nunmehr aus seinem Arbeitseinkommen erzielt. Dies liegt aber lediglich daran, daß der Kläger bereits während seiner aktiven Dienstzeit die Altersrente aus der Sozialversicherung in Höhe von 231,90 DM bezogen hat und insofern besser gestellt war als andere vergleichbare Arbeitnehmer der Beklagten. Diesen besonderen Umständen muß die Beklagte durch die Fortzahlung des versprochenen Ruhegeldes von monatlich 315,-- DM Rechnung tragen.

Nach alledem erweist sich die Revision als unbegründet. Sie mußte mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO zurückgewiesen werden.

gez. Nipperdey

Wichmann

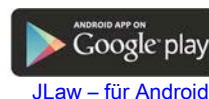
Dr. Schröder

Mellentin

Dr. Paetsch



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)