

8. Juli 1960

Für das Nachschlagewerk!	ja	S. 9-11 soweit	[/]	141
Für die Fachpresse!	ja	"	"	
Für die Sammlung!	nein			

Gesetz: EGB § 242 - Ruhegehalt; § 305 Vertragsänderung

Leitsätze:

- 1) Wird vom Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Vertragsänderung vorgeschlagen, so wird auch beim Fehlen einer Änderungskündigung in der widerspruchslosen Weiterarbeit des Arbeitnehmers dann in der Regel eine Einverständniserklärung zu sehen sein, wenn neue Bedingungen für die eigentliche Arbeitsleistung (z.B. Löhne, Zuschläge usw.) angeboten wurden.
- 2) Dagegen ist mangels einer Änderungskündigung eine solche Annahmeerklärung des Arbeitnehmers in der Weiterarbeit in der Regel nicht zu sehen, wenn es sich um Bedingungen, wie z.B. eine vorgeschlagene Änderung einer Ruhegeldordnung handelt, die für den Arbeitnehmer nicht unmittelbar und sogleich bei der Arbeit praktisch werden.
- 3) Diese Grundsätze gelten nach der Lebenserfahrung, den Anschauungen des Arbeitslebens und den allgemeinen Auslegungsregeln aber nur in der Regel. Die Umstände des einzelnen Falles und das Verhalten der Parteien im konkreten Fall können eine andere Auslegung rechtfertigen.

Aktenzeichen: 1 AZR 72/60

Urteil des BAG vom 8. Juli 1960

LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. AZR 72/60

6 Sa 714/58 Düsseldorf

Im Namen des Volkes! 141

Verkündet
am 8. Juli 1960

gez. Weinrich,
Regierungssekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 8. Juli 1960 durch den Präsidenten Professor Dr. Nipperdey, die Bundesrichter Dr. Schröder und Dr. Gröninger sowie die Bundesarbeitsrichter Reibel und Dr. Kaulen für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf, 6. Kammer, vom 12. Oktober 1959 - 6 Sa 714/58 - wird zurückgewiesen und zwar mit der Maßgabe, daß auch der hilfsweise gestellte Widerklageantrag abgewiesen wird.

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](#)

Tatbestand:

Der am 10. Juli 1893 geborene Kläger war seit 1924 bei der H S als Lackierer tätig. Die H S wurde später von der Beklagten übernommen, die das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger fortsetzte. Am 10. Juli 1958 trat der Kläger nach einer Dienstzeit von 34 Jahren wegen Erreichens der Altersgrenze in den Ruhestand. Von da an bezieht er aus der Invalidenversicherung eine Altersrente von 366,92 DM.

Bei der Beklagten hatte er zuletzt in der Zeit vom 1. Januar 1958 bis zum 9. Juli 1958 ein Gesamtarbeitseinkommen von 3.825,03 DM, von dem ihm Beiträge für die Ruhelgeldkasse und die Sterbegeldumlage sowie Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 448,85 DM einbehalten wurden.

Die Beklagte hatte im Jahre 1941 Richtlinien für eine betriebliche Altersversorgung ihrer Arbeitnehmer erlassen. Nach diesen Richtlinien haben die Mitglieder der Ruhelgeldeinrichtung der Beklagten und deren Hinterbliebene einen Rechtsanspruch auf Ruhelgeld und Witwen- und Waisengeld. Sie hatten weiterhin im Falle ihres Ausscheidens vor Eintritt der Pensionsreife einen Anspruch auf Erstattung der von ihnen selbst zu ihrer Altersversorgung aufgebrauchten Mittel. Die Versorgungsgebühren sollten zwar aus den Mitteln der Beklagten gezahlt werden, die Mitglieder sollten aber monatlich 3 % ihres jährlichen Arbeitslohnes an die Beklagte zahlen, die diese Beträge an eine Versicherungsgesellschaft weiterleitete, mit der die Beklagte einen Vertrag über eine "Gefolgschaftsversicherung" abgeschlossen hatte.

Das Ruhelgeld betrug nach diesen Richtlinien nach 10jähriger Dienstzeit 30/100 des "ruhegehaltfähigen" Jahresdiensteinkommens und stieg für jedes weitere Dienstjahr um 2 % bis höchstens 80 %. Im Falle des Klägers betrug der Ruhelgeldsatz 78 %. Nach den Richtlinien wurde das betriebliche Ruhelgeld um den halben



Betrag der Rente einschließlich aller Zulagen zu dieser Rente gekürzt, die der Ruhegeldempfänger auf Grund der RVO oder des Versicherungsgesetzes für Angestellte erhielt. Eine Höchstgrenze für eine Gesamtversorgung aus betrieblicher Rente und Sozialrente war in den Richtlinien von 1941 nicht vorgesehen. Die Berechnung des ruhegehaltfähigen Jahresdiensteinkommens richtete sich nach § 10 der Richtlinien. Bei dieser Berechnung wurden Überstunden, Kinder-, Hausstands-, Fahrt- und sonstige Zulagen und zufällige Dienst Einkünfte außer Ansatz gelassen. Das letzte "ruhegehaltfähige" Dienst Einkommen des Klägers stellte sich unstreitig auf 444,17 DM.

Am 3. Januar 1958, 5 Monate bevor der Kläger in den Ruhestand trat, erhielt er und mit ihm weitere 48 Mitglieder der am 31. Dezember 1940 aufgelösten Ruhegehaltkasse der H S ein vom Dezember 1957 datiertes Rundschreiben der Beklagten, in dem diese mitteilte, daß sie eine Neuordnung der betrieblichen Altersversorgung eingeführt habe. Diesem Rundschreiben waren neue Richtlinien von 1957 beigelegt. Das Rundschreiben schließt mit der Bemerkung ab:

" Wir nehmen an, daß Sie diese Grundsätze billigen und daher auch mit den neuen Richtlinien einverstanden sind".

Auch nach den neuen Richtlinien sollten die Ruheständler ein betriebliches Ruhegeld unter Abzug der halben Sozialrenten erhalten. Neu in diesen Richtlinien eingeführt wurde jedoch die folgende Bestimmung:

" Die Versorgungsleistungen werden insoweit gekürzt, als sie zusammen mit den Sozialrenten ausschließlich der Knappschaftsrente, aber einschließlich der halben gesetzlichen Unfallrente 88 % des ruhegeldfähigen/Arbeitsverdienstes übersteigen".

In Anwendung dieser Richtlinien 1957 berechnete die Beklagte die betriebliche Rente des Klägers mit Schreiben vom 14. Januar 1959 wie folgt:



- 4 -

88 % des ruhegehaltfähigen Diensteinkommens
von 444,17 DM = 390,87 DM
abzüglich Sozialrente in voller Höhe 366,92 DM
verbleibendes betriebliches Ruhegeld 23,95 DM.
Dieses betriebliche Ruhegeld erhöhte die
Beklagte auf Grund einer im § 11 Abs.4
der Richtlinien von 1957 vorgesehenen Vor-
schrift über ein "Mindestruhegeld" auf 56,40 DM.

Die Beklagte will diese Regelung ab Eintritt des
Klägers in den Ruhestand auch auf das Ruhestandsverhält-
nis des Klägers angewendet sehen und in Zukunft nur
noch 56,40 DM betriebliches Ruhegeld an den Kläger zah-
len. Sie will weiterhin in der Zeit ab 10.Juli 1958
überzahlte Beträge in Höhe von 1.700,70 DM von dem
Kläger zurückfordern.

Der Kläger ist der Ansicht, auf sein Ruhestands-
verhältnis hätten nicht die Richtlinien von 1957 mit
der in ihnen vorgesehenen Höchstbegrenzungsklausel der
Gesamtversorgung aus betrieblichem Ruhegeld zuzüglich
Sozialrente auf 88 % des ruhegeldfähigen Dienstekom-
mens Anwendung zu finden, sondern die Richtlinien von
1941, die eine solche Höchstbegrenzungsklausel nicht
enthalten. Er habe der Anwendung der neuen Richtlinien
von Anfang an widersprochen, sich jedenfalls mit ihnen
nicht einverstanden erklärt.

Der Kläger hat beantragt,
festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist,
dem Kläger ein Ruhegeld nach den Richtlinien, gül-
tig ab 1.Januar 1941, für die betriebliche Alters-
versorgung der Mitglieder der am 31.Dezember 1940
aufgelösten Ruhegeldkasse der früheren D
S GmbH, K R S AG
und der H S zu gewähren.

Die Beklagte hat um Klageabweisung gebeten.

Sie hat vorgetragen, sie könne das Ruhegeld des
Klägers nach den neuen Richtlinien von 1957 berechnen.

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Der Kläger habe sich mit der Anwendung der neuen Richtlinien auf sein Ruhestandsverhältnis durch Nichtwiderspruch einverstanden erklärt, auch sei die Beklagte befugt, die alten Richtlinien ohne Einverständnis des Klägers durch die neuen Richtlinien zu ersetzen. Durch die Rentenreform sei die Geschäftsgrundlage für die alten Richtlinien weggefallen.

Die Beklagte hat durch Widerklage in den Vorinstanzen beantragt,

festzustellen, daß sie berechtigt sei, die betrieblichen Versorgungsbezüge nach Maßgabe der Richtlinien vom 1. Januar 1957 zu gewähren.

Das Arbeitsgericht hat durch Urteil vom 31. Oktober 1958 die Klage abgewiesen und nach dem Widerklageantrag erkannt.

Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht durch das angefochtene Urteil das Urteil des Arbeitsgerichts aufgehoben, nach dem Klageantrag erkannt und die Widerklage abgewiesen.

Mit der zugelassenen Revision begehrt die Beklagte Aufhebung des angefochtenen Urteils, Klageabweisung, Verurteilung des Klägers nach ihrem Widerklageantrag und widerklagend hilfsweise weiterhin festzustellen, daß sie auch bei Anwendung der Richtlinien von 1941 das Ruhegeld bis zu einer Gesamtversorgung von 100 % des Jahresdiensteinkommens des Klägers im Sinne der Richtlinien von 1941 kürzen könne.

Entscheidungsgründe:

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

Die Beklagte kann jedoch mit dem Rechtsmittel keinen Erfolg haben.



- 6 -

I.

Der Kläger begehrt die Feststellung, daß die Beklagte verpflichtet sei, ihn nach den Richtlinien von 1941, nicht nach denen von 1957, zu versorgen. Das Feststellungsbegehren des Klägers betrifft also allein die Frage, welche Richtlinien auf sein Ruhestandsverhältnis anzuwenden sind.

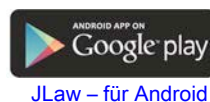
Für eine solche Klage steht dem Kläger das nach § 256 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse zu. Durch die Anwendung der Richtlinien, sei es der von 1941 oder der von 1957, wird der Inhalt seines Ruhestandsverhältnisses geregelt. An der Feststellung, welche Richtlinien für ihn maßgebend sind, hat der Kläger ein rechtliches Interesse. Dieses Feststellungsinteresse des Klägers wird nicht allein dadurch beseitigt, daß in diesem Verfahren nicht über die Frage zu entscheiden ist, welchen Inhalt die einen oder die anderen Richtlinien im einzelnen haben. Das Feststellungsinteresse des Klägers ist schon deshalb gegeben, weil unstreitig in den Richtlinien von 1941 die in den Richtlinien von 1957 vorgesehene Höchstbegrenzungsklausel von 88 % des Jahresdiensteinkommens für die aus betrieblicher Rente zuzüglich Sozialrente bestehende Gesamtversorgung nicht enthalten ist.

In diesem Rechtsstreit kommt es allein auf die Frage an, ob die Richtlinien von 1941 oder die von 1957 anzuwenden sind. Es trifft zwar zu, daß mit der Beantwortung dieser Frage noch nicht entschieden ist, wie die Richtlinien von 1941 oder die von 1957 auszulegen sind. Aber bereits die Tatsache, daß mit dieser Klage festzustellen ist, welche Richtlinien anzuwenden sind, begründet das Feststellungsinteresse des Klägers.

In diesem Verfahren kann also bei der Entscheidung über die Klage nicht gleichzeitig entschieden werden, wie das ruhegehaltfähige Jahresdiensteinkommen des Klägers unter Zugrundelegung der Richtlinien von 1941 oder der von 1957 zu berechnen ist, noch aber, ob bereits



die Richtlinien von 1941 eine im Hinblick auf die im Zuge der Neugestaltung der Sozialrenten durch die Rentenreform wirksam werdende Höchstbegrenzung der Versorgung des Klägers bei Auslegung auch dieser Richtlinien nach Treu und Glauben enthalten. Insoweit verweist der Senat auf sein Urteil vom 7. April 1959 - BAG 7, 328 - . Dort hat der Senat ausgeführt, daß bei der nach Ansicht des Senats erforderlichen Auslegung der vor der Rentenreform erteilten betrieblichen Ruhegeldversprechen zwar von einer Höchstgesamtversorgung aus betrieblicher Rente und Sozialrente auszugehen sei, daß diese sich aber nach dem letzten Einkommen richte, das dem Ruheständler zuletzt während des Arbeitsverhältnisses zur Bestreitung des Lebensunterhaltes für sich und seine Familie zur Verfügung gestanden habe. Insoweit könnte hier im Falle des Klägers die Frage erheblich sein, ob die höchste, aus betrieblicher Rente zuzüglich Sozialrente bestehende Gesamtversorgung des Klägers bei Anwendung der Richtlinien von 1941 sich nur nach dem "ruhegehaltfähigen" Arbeitsverdienst im Sinne der Richtlinien zuzüglich Sozialrente richtet oder ob dabei auch die an sich nach den Richtlinien von 1941 nicht ruhegehaltfähigen Zuschläge mitzurechnen sind. Weiter könnte die Frage erheblich sein, ob für den Kläger als Höchstbegrenzung 100 % brutto des letzten Einkommens, das er als aktiver Arbeitnehmer bezogen hat oder das ein vergleichbarer noch im Arbeitsleben stehender Arbeitnehmer jetzt bezieht, maßgebend ist, oder aber, ob von Nettobeträgen auszugehen ist. In der Entscheidung vom 7. April 1959 hat der Senat es insoweit auf die Bruttobezüge abgestellt. Es bedarf in diesem Rechtsstreit somit keiner Nachprüfung, ob an dieser Rechtsprechung festzuhalten ist oder ob sie, nachdem sie im Schrifttum (vgl. Heissmann, Betrieb 1959, 1168; ders. NJW 1959, 1473; ders. Arbeit und Recht 1959, 274; ders. BB 1960, 294; Hueck, RdA 1959, 121) und in der Rechtsprechung (LAG Bremen 25.11.1959, BB 60, 215) nicht ohne Widerspruch geblieben ist, einer Nachprüfung unterzogen werden muß.



Die Tatsache, daß diese Fragen offenbleiben, schließt aber das Feststellungsinteresse des Klägers an der von ihm begehrten Feststellung nicht aus. Ein solches Feststellungsinteresse rechtfertigt sich schon deshalb, weil die Richtlinien von 1941 nicht die in den Richtlinien von 1957 enthaltene Begrenzung der Gesamtversorgung des Arbeitnehmers auf 88 % des ruhegeldfähigen Arbeitsverdienstes enthalten. Jedenfalls diese für das Rechtsverhältnis der Parteien durchaus erhebliche Frage wird geklärt, wenn zwischen den Parteien durch rechtskräftiges Urteil festgestellt wird, ob die Richtlinien von 1941 noch auf das Ruhestandsverhältnis des Klägers Anwendung finden.

II.

Die Entscheidung über die danach zulässige Feststellungsklage hängt davon ab, ob die Beklagte bei der Versorgung des Klägers die Richtlinien von 1941 zugrundelegen muß oder aber die Richtlinien von 1957 maßgebend sein lassen darf.

Auszugehen ist davon, daß die Richtlinien von 1941 zum Inhalt des Arbeitsverhältnisses des Klägers geworden sind, ihm also eine mit Rechtsanspruch ausgestattete Anwartschaft darauf gegeben haben, bei Eintritt des Versorgungsfalles nach Maßgabe dieser Richtlinien von 1941 im Alter versorgt zu werden.

In erster Linie stützt deshalb die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag darauf, daß der Kläger sich einverständlich durch widerspruchsfreie Hinnahme des Schreibens vom 3. Januar 1958 mit den neuen Richtlinien von 1957 und deren Anwendung auch auf sein Ruhestandsverhältnis abgefunden habe. ~~Das~~ ~~in~~ ~~dem~~ ~~Urteil~~ ~~erteilte~~ Versorgungsversprechen, das zum Inhalt seines Arbeitsverhältnisses geworden war, sei damit einverständlich geändert worden. Aus diesem Grunde könne sich der Kläger nicht mehr auf die Richtlinien von 1941 stützen.

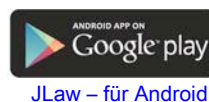


Das Landesarbeitsgericht hat die Frage einer einverständlichen Vertragsänderung untersucht und ist zu dem Ergebnis gekommen, aus dem Verhalten des Klägers könne nicht auf ein solches Einverständnis geschlossen werden. Es hat geglaubt, von der Erhebung der Beweise, die der Kläger über einen von ihm ausdrücklich erklärten Widerspruch angetreten hatte, Abstand nehmen zu können.

Die gegen die Wertung des Landesarbeitsgerichts von der Beklagten erhobenen Revisionsangriffe greifen nicht durch.

Die Frage, ob in einem bestimmten Verhalten die Erklärung des Einverständnisses zu einer angetragenen oder gewollten Vertragsänderung liegt, ist weitgehend eine Frage der tatsächlichen Beurteilung des Sachverhalts. Diese tatsächliche Würdigung obliegt dem Gericht der Tatsacheninstanz, nicht dem der Revisionsinstanz. In der Revisionsinstanz kann nur nachgeprüft werden, ob das Gericht der Tatsacheninstanz bei seiner Wertung Rechtsbegriffe unberücksichtigt gelassen oder verkannt hat, ob die Auslegung gegen Auslegungsnormen, Denkgesetze oder die Lebenserfahrung verstößt oder ob sie an sich widerspruchsvoll ist, schließlich aber auch, ob, was gerügt sein müßte, zulässige und erhebliche Beweisantritte unberücksichtigt geblieben sind und damit die Würdigung unvollständig ist.

Derartige Mängel liegen nicht vor. Das Landesarbeitsgericht verkennt nicht, daß die Annahme eines von dem einen Vertragsteil ausgehenden Vorschlages, den bestehenden Arbeitsvertrag zu ändern, durch ein im Untätigbleiben auf die angetragene Vertragsänderung liegendes schlüssiges Verhalten des anderen Vertragsteiles denkbar ist. Ein solcher Fall ist im allgemeinen anzunehmen, wenn eine Änderungskündigung verbunden mit dem Vorschlag einer Vertragsänderung erfolgt, mit der Maßgabe, daß die Kündigung wirksam werden soll,



- 10 -

wenn der Arbeitnehmer den Vorschlag ablehnt. Dann bedeutet die Weiterarbeit regelmäßig die Annahme der vorgeschlagenen Vertragsänderung. Ein Widerspruch ist dann als protestatio facto contraria unbeachtlich. Eine Änderungskündigung der Beklagten liegt aber unstreitig nicht vor.

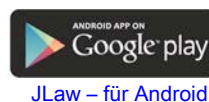
Aber auch ohne Änderungskündigung kann der Fall so liegen, daß der Arbeitnehmer, der nach einer ihm angetragenen Vertragsänderung die Arbeit ohne Widerspruch fortsetzt, damit sein Einverständnis zu der angetragenen Vertragsänderung gegeben hat oder sich jedenfalls so behandeln lassen muß, als hätte er zugestimmt (vgl. hierzu insbesondere Nikisch, Die sogenannte Änderungskündigung in Festschrift für Sitzler 1956, S. 265 f.). Ob aber im einzelnen Falle in der widerspruchslosen Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach dem Angebot einer Vertragsänderung tatsächlich das Einverständnis mit dieser Vertragsänderung liegt, ist aus den Umständen des einzelnen Falles zu beurteilen (vgl. Nikisch, aaO, S.271). Dabei wird zu berücksichtigen sein, daß nach der Lebenserfahrung, den Anschauungen des Arbeitslebens und den allgemeinen Auslegungsregeln in der Weiterarbeit des Arbeitnehmers dann in der Regel eine Einverständniserklärung zu sehen sein wird, wenn neue Bedingungen für die eigentliche Arbeitsleistung (z.B. Lohn, Zuschläge usw.) angeboten werden.

Anders liegen aber die Dinge, wenn es sich um die Änderung einer Ruhegeldregelung handelt, da diese für den Arbeitnehmer nicht unmittelbar und sogleich bei der Arbeit praktisch wird (vgl. Nikisch aaO). Das Landesarbeitsgericht führt dazu aus, im Falle des Klägers könne aus einem Schweigen des Klägers trotz der Tatsache, daß der Kläger bis zu seinem Übertritt in den Ruhestand am 10.Juli 1959 weitergearbeitet habe, nicht entnommen werden, daß er, 1/2 Jahr vor Erreichen der Altersgrenze,

- 11 -



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



- 11 -

sich widerspruchslos einer Änderung der Richtlinien von 1941 nach einer Geltungsdauer dieser Richtlinien von über 17 Jahren gefügt habe, zumal sich aus den Richtlinien von 1941 ein halbes Jahr später konkrete Zahlungsansprüche gegen die Beklagte ergeben würden. Die Annahme eines solchen Einverständnisses des Klägers mit einer Verschlechterung seiner Rechtsposition widerspreche, "zumal es sich um einen organisierten Arbeitnehmer handle", jeder Erfahrung und Wahrscheinlichkeit. Diese tatsächliche Würdigung des Landesarbeitsgerichts, auf Grund deren es dann folgerichtig das Zustandekommen einer das Arbeitsverhältnis ändernden Vereinbarung ablehnt, ist jedenfalls möglich und damit für das Gericht der Revisionsinstanz bindend. Das Argument des Landesarbeitsgerichts für seine Ansicht, der Kläger habe, auch wenn er (was er bestreitet) geschwiegen habe, nach den ganzen Umständen, unter denen die Beklagte hier die Vertragsänderung erstrebte, mit diesem Schweigen nicht zugestimmt und auch die Beklagte habe nicht von einer solchen Zustimmung ausgehen können, reicht aus. Entgegen der Ansicht der Revision führt das Landesarbeitsgericht insbesondere auch nicht etwa aus, -es komme nur deshalb zu seinem Ergebnis, weil der Kläger organisiert sei. Auf die Organisationszugehörigkeit des Klägers, die in der Tat für die Beurteilung keine Rolle spielen sollte, weist das Landesarbeitsgericht nur unterstützend zur Rechtfertigung seiner aus dem Gesamtsachverhalt ohne Rechtsverstoß gewonnenen Bewertung hin.

Es ist daher festzustellen, daß von einer einverständlichen Ersetzung der Richtlinien von 1941 durch die von 1957 nicht ausgegangen werden kann.

III.

Vorsorglich wiederholt die Beklagte auch ihre Ansicht, sie sei zur einseitigen Einführung der Richtlinien von 1957 anstelle der von 1941 befugt gewesen.

- 12 -



- 12 -

Falls die Revision damit sagen will, sie habe die Rechte des Klägers im Ruhestand deshalb durch einseitige Einführung der Richtlinien von 1957 beeinträchtigen dürfen, weil der Kläger im Jahre 1958 bei Zugang des Schreibens vom Dezember 1957 und bei Einführung der Richtlinien von 1957 noch nicht im Ruhestand gewesen sei, sondern erst Träger einer Anwartschaft auf Altersversorgung gewesen sei, so geht das fehl. Der Kläger hatte bereits vor Zugang des Schreibens vom Dezember 1957 einen echten klagbaren Rechtsanspruch auf spätere Altersversorgung nach Maßgabe der Richtlinien von 1941, die zum Inhalt seines Arbeitsverhältnisses geworden waren. Da die Beklagte bei Erteilung dieses Versprechens im Jahre 1941 keine Widerrufsvorbehalte gemacht hatte, konnte sie dieses Versprechen nicht einseitig zum Nachteil des Klägers ändern.

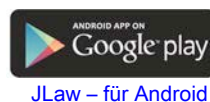
Die Beklagte kann auch nicht die Richtlinien von 1941 durch die vom Jahre 1957 einseitig mit der Begründung ersetzen, daß für die alten Richtlinien aus dem Jahre 1941 mit der Rentenreform die Geschäftsgrundlage schlechthin weggefallen sei.

Der Senat hat einen solchen Grundsatz bereits in der Entscheidung vom 7. April 1959 - BAG 7, 328 - abgelehnt. Ergänzend ist nur hervorzuheben, daß ein völliger Wegfall der Geschäftsgrundlage auch insoweit nicht gegeben ist, wie es sich um Arbeitnehmer handelt, die zur Zeit der Rentenreform noch im aktiven Arbeitsverhältnis standen. Falls der Arbeitgeber die Rentenreform zum Anlaß nehmen will, die seinen noch im Arbeitsleben stehenden Arbeitnehmern gegebenen Versorgungszusagen durch neue Richtlinien zu ändern, muß er grundsätzlich durch Änderungskündigung und Abschluß eines neuen Arbeitsvertrages das Arbeitsverhältnis umgestalten oder ein Widerrufsrecht ausüben, das er sich ausdrücklich vorbehalten hat. Beide Möglichkeiten sind hier nicht gegeben.

- 13 -



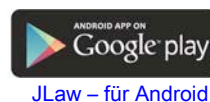
JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Ob und inwieweit ein vor der Rentenreform erteiltes betriebliches Versorgungsversprechen durch eine nach der Rentenreform in den Formen des Betriebsverfassungsgesetzes zustandekommende Betriebsvereinbarung umgestaltet werden kann, bedarf hier keiner Entscheidung, da eine solche Betriebsvereinbarung unstreitig nicht zustandegekommen ist. Die neuen Richtlinien sind nicht etwa als Betriebsvereinbarung vereinbart worden, sondern einseitig von der Beklagten erlassen worden.

Die Frage schließlich, ob die Richtlinien von 1941 infolge der Rentenreform inhaltlich eine Veränderung erfahren haben, ob namentlich eine Höchstgrenze und welche für das betriebliche Ruhegeld und die Sozialrente maßgebend ist, war, wie bereits ausgeführt, in diesem Rechtsstreit nicht zu entscheiden.

Unrichtig ist weiter das Argument der Beklagten, der Kläger habe auch nach den Richtlinien von 1941 gewußt, daß er immer nur auf 80 % Gesamtversorgung kommen könne; deshalb könne die Beklagte jetzt auf insgesamt 88 % Gesamtversorgung kürzen. Das scheitert daran, daß die von der Beklagten erwähnten 80 % immer nur eine oberste Grenze für das betriebliche Ruhegeld waren, nicht aber eine oberste Grenze für eine Gesamtversorgung aus betrieblicher Rente zuzüglich Sozialrente. Der Kläger mag auch, wie die Beklagte vorträgt, gewußt haben, daß er allenfalls durch betriebliche Rente und Sozialrenten bei Anwendung der Richtlinien von 1941 nach dem Stande der Sozialrenten vor der Rentenreform auf eine Gesamaltersversorgung in Höhe von 95 % seines letzten Verdienstes habe kommen können. Daß dieses Wissen des Klägers aber zur Geschäftsgrundlage der einzelvertraglichen Ansprüche des Klägers aus den zum Inhalt seines Arbeitsverhältnisses gewordenen Richtlinien von 1941 geworden sei, ist in keiner Weise ersichtlich. Insbesondere ist nicht ersichtlich, daß damit die Geschäftsgrundlage für die Richtlinien von 1941



- 14 -

im ganzen weggefallen sei, also der Kläger Versorgung nicht mehr nach diesen Richtlinien beanspruchen könne.

IV.

Das Landesarbeitsgericht hat den Widerklageantrag der Beklagten als unbegründet abgewiesen.

Dem ist beizutreten. Zwischen den Parteien ist unstrittig, daß der Kläger entweder nach den Richtlinien von 1941 oder nach den von 1957 versorgt werden muß. Es liegt nahe, daß der Widerklageantrag, so wie er in den Vorinstanzen gestellt war, inhaltlich nichts anderes darstellt, als der Klageabweisungsantrag. Dann hätte er bereits wegen fehlenden Rechtsschutzinteresses abgewiesen werden müssen. Wenn die Beklagte aber mit dem Widerklageantrag sagen wollte, daß, auch wenn die Richtlinien von 1941 nicht vertraglich abgedungen seien, sie jedenfalls wegen Wegfalls der Geschäftsgrundlage nicht mehr anwendbar seien und daß deshalb im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung die Richtlinien von 1957 anzuwenden seien, so ist, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, die Widerklage unbegründet.

Auf den neu in der Revisionsinstanz gestellten Widerklageantrag, der hilfsweise geltend gemacht wird, kann nicht eingegangen werden, da damit erst in der Revisionsinstanz ein neues Vorbringen geltend gemacht worden ist. Das aber ist unzulässig.

Sonach war zu erkennen wie geschehen. Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 97 ZPO.

gez. Nipperdey

Dr. Gröninger

Dr. Schröder

Reibel

Dr. Kaulen



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

