

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

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt; TVG § 4 Günstigkeitsprinzip

Leitsätze: Leitsatz 1) nicht vom Senat

1. Nicht nur ein auf Betriebsvereinbarung beruhendes Recht kann durch eine andere Betriebsvereinbarung beschnitten werden. Vielmehr besteht die Möglichkeit, die Rechtslage durch eine ungünstigere Betriebsvereinbarung zu ändern, auch dann, wenn eine generelle betriebliche Regelung nicht normativ, sondern als arbeitsvertragliche Einheitsregelung galt. Das ergibt sich aus dem Ordnungsprinzip, das, wie der Senat wiederholt entschieden hat, auch gegenüber generellen, nicht individuellen Regelungen auf arbeitsvertraglicher Grundlage jedenfalls darin eingreift, wenn, wie der Senat z.T. einschränkend bemerkt, die neue kollektive normative Ordnung den gleichen Geltungsbereich hat. Dieses Ordnungsprinzip ergibt sich regelmäßig auch aus der Auslegung der vorhergehenden Einheitsregelung bei Berücksichtigung ihres der Sache nach kollektiven Ursprungs. Sie steht unter dem Vorbehalt, daß die bestehende Ordnung dann ihre Geltung verliert, wenn im gleichen Geltungsbereich eine andere allgemeine Ordnung in Kraft tritt.
2. Eine nur wenige Monate vor dem Eintritt des Pensionsfalles abgeschlossene Betriebsvereinbarung kann die auf einer generellen arbeitsvertraglichen Regelung beruhenden Anspruchsrechte des Ruhegeldanwärters nicht mehr beschränken.
3. Die Rechtsprechung über den Einfluß der Rentenreform ist auf eine betriebliche Altersversorgung, die in einer Kapitalzahlung besteht, jedenfalls dann nicht anzuwenden, wenn der Ruhegeldanwärter durch eigene Leistungen zu seiner zukünftigen Altersversicherung beigetragen hat.

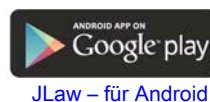
Aktenzeichen: 1 AZR 8/61

Urteil des BAG vom 26. Oktober 1962

LAG Bremen



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

1_AZR_8/61

2 Sa 36/60 Bremen

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 26. Oktober 1962

gez. Henkelmann,
Regierungsassistentin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

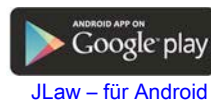
hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. Oktober 1962 durch den Präsidenten Professor Dr. Nipperdey, die Bundesrichter Wichmann und Dr. Gröninger sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Dr. Löwisch und Strempel für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers werden das Urteil des Arbeitsgerichts Bremen vom 12. Februar 1960 - II Ca 2600/59 -, soweit es die Klage abweist und über die Kosten entscheidet, und das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 13. September 1960 - 2 Sa 36/60 - aufgehoben.
Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weitere 6.360,-- DM nebst 4 % Zinsen seit dem 1. Januar 1960 zu zahlen.
Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der im Jahre 1894 geborene Kläger trat im Juni 1914 in die Dienste der Beklagten, einer Aktiengesellschaft, die im Jahre 1960 etwa 320 Angestellte beschäftigte.

Im Jahre 1926 gründeten die Angestellten der Beklagten, die damals als Beamte oder Hilfsbeamte bezeichnet wurden, eine Unterstützungsgemeinschaft, die zunächst dem Zweck diente, ihren Witwen eine Unterstützung von monatlich 75,-- RM zukommen zu lassen. Später, nach Ansammlung eines gewissen Kapitals, wurde sie darauf ausgedehnt, den ausscheidenden Angestellten Zuschüsse zu ihrer Altersversorgung zu gewähren. Ende 1935 schlug die Beklagte den Angestellten vor, das von der Unterstützungsgemeinschaft angesammelte Kapital in Höhe von etwa 312.000,-- RM dem Betrieb zu übereignen. Dieser sollte die betriebliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung in eigener Regie neu ordnen. Mit Einwilligung der Angestellten wurde diese Neuregelung mit dem Erlaß der Versorgungs-Richtlinien für die Beamten der Bremer Lagerhaus-Gesellschaft vom 14. November 1935 durch den Vorstand der Beklagten vollzogen. Danach gewährte die Beklagte ihren Beamten, die das 35. Lebensjahr vollendet hatten und mindestens fünf Jahre in ihren Diensten standen, eine Hinterbliebenen- und Altersversorgung, und zwar in der Regel in Form einer einmaligen Kapitalauszahlung. Diese wurde beim Tode sofort, spätestens bei Vollendung des 65. Lebensjahres fällig. Die Höhe des Kapitals richtete sich nach dem zuletzt bezogenen Gehalt. Auf die durch die Richtlinien festgesetzten Versorgungsbezüge bestand ein unbedingter Rechtsanspruch. Die Versorgungsrichtlinien bildeten einen Teil des Anstellungsvertrages eines jeden Beamten und waren von diesem durch Unterschrift anzuerkennen.

Die Niederschrift der Versorgungs-Richtlinien ging bei dem Hafenbrand im Jahre 1941 verloren. Darum wurden

- 3 -



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



am 12. November 1943 neue Richtlinien erlassen, die nicht wesentlich von denen des Jahres 1935 abwichen. Unter dem 25. Mai 1950 wurden die Versorgungsrichtlinien unter Umstellung der Versorgungsbezüge von RM in DM im Verhältnis 1 : 1 vom Vorstand der Beklagten unter Mitzeichnung eines Angestellten ergänzt und neu gefaßt. Nach diesen Richtlinien galten für die versorgungsberechtigten Angestellten für die Zeit vom 1. November 1935 bis zum 31. Januar 1949 die Tarifgehälter abzüglich 5 %, ab 1. Februar 1949 abzüglich 8 %. Für die Zeit ab 1. September 1951 galten die Tarifgehälter wieder abzüglich 5 %. Die Ermäßigung der Tarifgehälter in der Zeit vom 1. Februar 1949 bis zum 31. August 1951 um zusätzlich 3 % erfolgte als Ausgleich dafür, daß die Beklagte die Versorgungsansprüche von RM auf DM im Verhältnis 1 : 1 umgestellt hatte.

Mit Wirkung vom 1. April 1955 an wurden neu anfallende Versorgungsfälle nach der Neufassung der Versorgungsrichtlinien vom 21. März 1955 behandelt. Diese waren vom Vorstand erlassen und für die Versorgungsberechtigten von zwei Angestellten gegengezeichnet. Unter anderem wurde darin der Schlüssel für die Kapitalabfindungen geändert.

Unter dem 14. Oktober 1959 wurde zwischen dem Vorstand und dem Gesamtbetriebsrat der Beklagten eine Betriebsvereinbarung über die Versorgung der kaufm. Angestellten beschlossen. Danach traten dieser Vereinbarung entgegenstehende Bestimmungen, insbesondere die Versorgungsrichtlinien vom 21. März 1955, außer Kraft. Ferner schloß die Beklagte unter dem 16. Oktober 1959 mit der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr einen nahezu gleichlautenden Tarifvertrag. Sowohl die Betriebsvereinbarung wie auch der Tarifvertrag traten mit Wirkung vom 1. Juli 1959 in Kraft. Der Kläger war nicht tarifgebunden.

Dieser hatte zunächst von 1914 bis 1915 im Lohnverhältnis bei der Beklagten gestanden. Seine Beschäf-



tigung wurde durch Kriegsdienst in den Jahren 1915 bis 1919 unterbrochen. Dann war er weiter bis 1924 als Arbeiter bei der Beklagten tätig. 1924 kam er ins Angestelltenverhältnis. Mit Schreiben vom 27. Januar 1939 übernahm ihn die Beklagte vom 1. Februar 1939 an in das sogenannte Hilfsbeamten-Verhältnis. Mit Wirkung vom 1. Februar 1941 wurde er in das sogenannte Beamtenverhältnis übernommen. Nach Erreichung der Altersgrenze trat er mit dem 31. Dezember 1959 in den Ruhestand. Sein Monatsgehalt betrug zuletzt 835,-- DM brutto = 686,-- DM netto. Es wurde nach einer Anlage zur Betriebsvereinbarung vom 14. Oktober 1959 mit Wirkung vom 1. Juli 1959 durch einen Gehaltszuschlag in Höhe von 40,-- DM monatlich auf 875,-- DM brutto = 700,-- DM netto erhöht.

Unter dem 20. Oktober 1959 überreichte die Beklagte dem Kläger eine Abschrift der Betriebsvereinbarung vom 14. Oktober 1959. Versorgungszusagen der Gesellschaft aller Art, insbesondere die Versorgungsrichtlinien vom 21. März 1955, wurden ausdrücklich widerrufen. Demgegenüber erklärte der Kläger unter dem 21. Oktober 1959 der Beklagten, daß er an den Versorgungsrichtlinien vom 21. März 1955 festhalte. Die Annahme der Gehaltsnachzahlung aufgrund der Betriebsvereinbarung verweigerte er. Er wolle den bisher gezahlten Beitrag weiter bezahlen.

Der Kläger hätte nach Maßgabe der Versorgungsrichtlinien vom 21. März 1955 bei Erreichung des 65. Lebensjahres eine Kapitalabfindung in Höhe von 45.000,-- DM beanspruchen können. Dagegen sind 38.640,-- DM der Beitrag, den der Kläger nach Erreichung der Altersgrenze gemäß der Betriebsvereinbarung vom 14. Oktober 1959 anstelle der dort in erster Linie vorgesehenen Zusatzrente zum Altersruhegeld nach dem Angestellten-Versicherungsgesetz als Kapitalabfindung an sich beanspruchen könnte. Die Beklagte bezahlte dem Kläger jedoch nur einen Betrag von 24.360,-- DM als Kapitalabfindung aufgrund der Erwägung, daß, wenn der Kläger die Geltung



der Betriebsvereinbarung vom 14. Oktober 1959 für sich nicht anerkenne, bei Anwendung der Versorgungsrichtlinien vom 21. März 1955 die Rechtsprechung zu beachten sei, nach welcher der Ruheständler als Gesamteinkommen aus gesetzlichem Altersruhegeld und betrieblichem Ruhegehalt netto äußerstenfalls nicht mehr erzielen dürfe, als er zuletzt als Arbeitseinkommen während des Arbeitslebens verdient habe. (Das gesetzliche Altersruhegeld des Klägers aus der Angestellten-Versicherung beträgt monatlich 465,-- DM.)

In der am 10. November 1959 beim Arbeitsgericht eingereichten Klage hat der Kläger die Ansicht vertreten, daß die Betriebsvereinbarung vom 14. Oktober 1959 seine Ansprüche aufgrund der Versorgungsrichtlinien vom 21. März 1955 nicht schmälern könne. Er hat daher beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn den ihm angeblich zu Unrecht vorenthaltenen Betrag von 20.640,-- DM nebst Zinsen zu zahlen.

Die Beklagte ist dem Vorbringen des Klägers entgegengetreten und hat Klageabweisung beantragt. Das Arbeitsgericht hat die Beklagte zur Zahlung von 14.280,-- DM nebst Zinsen verurteilt und die Klage im übrigen, d. h. in Höhe von 6.360,-- DM, abgewiesen. Hiergegen hat nur der Kläger Berufung eingelegt, die das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen hat. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Klageanspruch in ursprünglicher Höhe weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Parteien streiten darüber, ob bis zum Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung aus dem Jahre 1959 das Anwartschaftsrecht des Klägers auf einer Betriebsvereinbarung oder auf einer Gesamtzusage, d. h. auf einer arbeitsvertraglichen Einheitsregelung, beruhte. Dieser Streit bedarf keiner Entscheidung. Denn entgegen der



Ansicht des Klägers kann nicht nur ein auf Betriebsvereinbarung beruhendes Recht durch eine andere Betriebsvereinbarung beschnitten werden. Vielmehr besteht die Möglichkeit, die Rechtslage durch eine (ungünstigere) Betriebsvereinbarung zu ändern, auch dann, wenn eine generelle betriebliche Regelung nicht normativ, sondern als arbeitsvertragliche Einheitsregelung galt. Das ergibt sich aus dem Ordnungsprinzip, das, wie der Senat wiederholt entschieden hat, auch gegenüber generellen, nicht individuellen Regelungen auf arbeitsvertraglicher Grundlage jedenfalls dann eingreift, wenn, wie der Senat z. T. einschränkend bemerkt, die neue kollektive normative Ordnung den gleichen Geltungsbereich hat (vgl. BAG 3, 274 = AP Nr. 1 zu § 32 Schwerbeschädigtengesetz; AP Nr. 5 zu § 9 TVG; BAG 1, 205 = AP Nr. 2 zu § 52 Regelungsgesetz; AP Nr. 7 zu § 4 TVG Günstigkeitsprinzip; BAG 5, 130 = AP Nr. 11 zu Artikel 44 Truppenvertrag; AP Nr. 1 zu § 242 BGB Betriebliche Übung; vgl. hierzu z. T. aber: G. Hueck, Zur kollektiven Gestaltung der Einzelarbeitsverhältnisse, in Festschrift für Molitor, 1962, S. 203 ff). Dieses Ordnungsprinzip ergibt sich regelmäßig auch aus der Auslegung der vorhergehenden Einheitsregelung bei Berücksichtigung ihres der Sache nach kollektiven Ursprungs. Sie steht unter dem Vorbehalt, daß die bestehende Ordnung dann ihre Geltung verliert, wenn im gleichen Geltungsbereich eine andere allgemeine Ordnung in Kraft tritt.

Es kann hier mit dem Landesarbeitsgericht davon ausgegangen werden, daß dieses Ordnungsprinzip grundsätzlich auch auf bloße Anwartschaftsrechte einwirkt, die sich aus einer solchen generellen Zusage ergeben. Indessen braucht nicht abschließend entschieden zu werden, inwieweit die Einwirkung des Ordnungsprinzips auf Anwartschaftsrechte gerade auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung einer Einschränkung bedarf. Insoweit spricht jedenfalls mit Rücksicht auf die besondere Bedeutung, die dem Anwartschaftsrecht bei der Altersversorgung zukommt, manches dafür anzunehmen, hier könne die Wirkung des Ordnungsprin-



zips nicht so weit gehen, daß durch kollektive Regelung frühere Ruhegeldzusagen ersatzlos gestrichen oder sonstwie in ihrem Wesensgehalt beeinträchtigt werden dürfen, und die Rechtswirksamkeit einer kollektiven Änderung bestehender Ruhegeldregelungen hänge davon ab, daß sie im Allgemeininteresse oder im dringenden betrieblichen Interesse oder im Interesse der Gleichbehandlung aller Anwärter liege (vgl. dazu im einzelnen Hilger, Das betriebliche Ruhegeld, 1959, S. 220; Hilger, Handbuch der betrieblichen Altersversorgung, 4. Aufl. 1962, Band 1 S. 69; Urteil des Zweiten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 14. Juni 1962 - 2 AZR 267/60, insoweit zum Abdruck in der amtlichen Sammlung des Bundesarbeitsgerichts vorgesehen).

Im Rechtsstreit können jedoch diese Fragen letztlich unerörtert bleiben; denn die Klage ist hier schon aus einem anderen Grunde gerechtfertigt:

Es ist bereits vom Großen Senat (BAG 3, 1 ff = AP Nr. 27 zu § 242 BGB Ruhegehalt) entschieden worden, daß die Betriebsvereinbarung dem Versorgungsberechtigten dann keine Rechte mehr abschneiden kann, wenn der Versorgungsfall bereits eingetreten ist. Dieser Fall lag beim Kläger allerdings noch nicht vor, da er erst Ende 1959 in den Ruhestand getreten ist, die Betriebsvereinbarung jedoch schon im Oktober 1959 abgeschlossen worden ist und sich Rückwirkung auf den 1. Juli 1959 beigelegt hat.

Der Senat hat jedoch, wenn auch in anderem Zusammenhang, nämlich hinsichtlich der Frage der Zulässigkeit eines Widerrufs einer Ruhegeldzusage, entschieden, in dem Zeitpunkt, in dem der Eintritt der Ruhegeldberechtigung für den einzelnen Versorgungsberechtigten unmittelbar bevorsteht, habe sich die Rechtsstellung des Arbeitnehmers so verfestigt, daß ein Widerruf nach freiem Belieben nicht mehr zugelassen werden kann. Er hat dort den Fall, daß der Arbeitnehmer aufgrund einer allgemeinen Ruhegehaltsregelung bereits in den Ruhestand getreten ist und Ruhegeld bezieht, dem Fall gleiche-



stellt, daß der Eintritt der Ruhegeldberechtigung unmittelbar bevorsteht (BAG 3, 327 = AP Nr. 18 zu § 242 BGB Ruhegehalt).

Was in jener Entscheidung des Senats von der Verzichtung des Anwartschaftsrechts in der Zeit unmittelbar vor Eintritt des Versorgungsfalles für den Fall des Widerrufs einer Ruhegeldzusage gesagt worden ist, muß aber auch dann gelten, wenn es sich darum handelt, ob eine Betriebsvereinbarung kraft des Ordnungsprinzips in die auf generellen betrieblichen Regelungen beruhenden Anwartschaftsrechte des unmittelbar vor der Pensionierung stehenden Versorgungsberechtigten eingreifen kann. Diese Frage muß dann verneint werden, wenn zwischen dem Abschluß einer solchen Betriebsvereinbarung und dem Eintritt des Ruhefalls nur wenige Monate liegen. Denn in einem solchen Fall ist entscheidend zu berücksichtigen, daß das Ruhegeld unter der Geltung der bisherigen Regelung schon weitestgehend verdient ist. Es greift hier der Vertrauensschutz des Angestellten Platz, der in diesem Stadium mit Recht entsprechende Dispositionen für seinen Lebensabend getroffen haben kann und in aller Regel auch getroffen haben wird. Der Angestellte kann deshalb in diesem Zeitpunkt mit der Aufrechterhaltung der bisherigen jahrelangen Regelung rechnen und auf sie vertrauen.

So aber lag der Fall beim Kläger. Die Betriebsvereinbarung ist erst im letzten Vierteljahr seiner aktiven Dienstzeit abgeschlossen worden. Selbst wenn man berücksichtigen wollte (es kann dahingestellt bleiben, ob eine solche Berücksichtigung dem Kläger gegenüber zulässig ist), daß sie sich Rückwirkung beigelegt hat, so ist sie doch erst im letzten halben Jahr vor der Pensionierung des Klägers in Kraft getreten. Diese Zeit ist aber so kurz, daß sich die Beklagte jedenfalls einem Anwärter wie dem Kläger gegenüber auf die durch die Betriebsvereinbarung geschaffene Neuordnung nicht mehr berufen kann. Denn in einem solchen Falle hat das Individualinteresse des Ruhegeldanwärters gegenüber den Interessen des Arbeitgebers an einer Verringerung der



Ausgaben für Ruhegelder ein derartiges Übergewicht, daß dieses gegenüber jenem zurücktreten muß. - Ob und in welchem Umfange die Betriebsvereinbarung wirksam ist im Verhältnis zwischen der Beklagten und anderen Arbeitnehmern, die nicht so kurz vor ihrer Pensionierung standen wie der Kläger, ist in diesem Rechtsstreit nicht zu entscheiden.

Der Kläger dieses Rechtsstreits braucht sich mit- hin die auf der Betriebsvereinbarung beruhende neue Ruhegeldordnung dann nicht entgegenhalten zu lassen, wenn sich seine Rechtsposition durch sie verschlech- tern würde. In einem solchen Fall verbleibt es im Ver- hältnis der Beklagten zu dem unmittelbar vor der Pensio- nierung stehenden Kläger vielmehr bei der bisherigen Regelung, wenn sie für den Kläger günstiger ist. Die Entscheidung hängt also davon ab, ob die bisher geltende Regelung des Ruhegelds nach den Richtlinien aus dem Jahre 1955 für den Kläger günstiger ist als die durch die Betriebsvereinbarung aus dem Jahre 1959 geschaf- fene Neuregelung.

Wenn es sich um eine Altersversorgung durch Zah- lung einer laufenden Rente handelte, bestünde vielleicht die Möglichkeit, daß die Neuregelung aufgrund der Be- triebsvereinbarung aus dem Jahre 1959 für den Kläger günstiger wäre als die bisherige Regelung. Denn dann müßte sich der Kläger u. U. die Grundsätze entgegenhal- ten lassen, die vom Ersten und Dritten Senat des Bundes- arbeitsgerichts (BAG 7, 328 = AP Nr. 46 zu § 242 BGB Ruhegehalt; AP Nr. 82 zu § 242 BGB Ruhegehalt; 3 AZR 346/60 vom 10. April 1962) für den Fall herausgearbeitet worden sind, daß infolge der Rentenreform eine Herab- setzung der betrieblichen Ruhegelder zulässig ist. Al- lerdings müßte in diesem Fall auch noch geprüft werden, ob die Rechtslage hier vielleicht deshalb anders zu be- urteilen ist, weil der Kläger jahrelang die Vornahme von Abzügen von seinem Tarifgehalt hingenommen hat, um die Versorgungsanwartschaft zu erwerben und zu erhalten.



Im Streitfall handelt es sich nicht um eine Altersversorgung, die in Rentenform zu gewähren ist, sondern um einen Fall, in dem es dem Arbeitnehmer freisteht, ob er die Altersversorgung in Form einer Rente oder in Form einer Kapitalzahlung wünscht. Über diese Frage hat der Arbeitnehmer nach den Richtlinien aus dem Jahre 1955 allein zu entscheiden.

Der Kläger hat sich für eine Altersversorgung in Form einer Kapitalzahlung entschieden. In einem solchen Fall finden aber die Grundsätze, die das Bundesarbeitsgericht hinsichtlich der Einwirkung der Rentenreform auf die betrieblichen Altersrenten aufgestellt hat, nicht ohne weiteres Anwendung. Es ist hier vielmehr zu berücksichtigen, daß an sich schon der mögliche Einfluß der Rentenreform auf eine in Form einer Kapitalzahlung geschuldete Versorgung ein ganz anderer ist als bei einer in Form einer Rente zu gewährenden Versorgung. Das wird klar, wenn man sich den Fall vergegenwärtigt, daß die Pensionierung schon vor der Rentenreform eingetreten ist. Derjenige Versorgungsberechtigte, der die Rente gewählt hat, wird sich dann gleichwohl u. U. die Kürzung der laufenden Werksrente gefallen lassen müssen. Dagegen ist nicht ohne weiteres anzunehmen, daß Gleiches mit der Folge einer teilweisen Rückzahlungspflicht hinsichtlich der gewährten Kapitalzahlung auch der Fall sein müßte bei einem Ruheständler, der sich für diese entschieden hat.

Es kommt hinzu, daß der letztgenannte Ruheständler das Risiko fortschreitender Kaufkraftminderung mehr hat in Kauf nehmen müssen als der Ruheständler, der die Rente gewählt hat. Dieser kann darüber hinaus, da nach der erwähnten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die Rente an das jeweilige Gehalt eines entsprechenden aktiven Arbeitnehmers anzugleichen ist, an späteren allgemeinen Gehaltserhöhungen partizipieren. Das ist beim Arbeitnehmer, der die Kapitalzahlung gewählt hat, dagegen nicht der Fall; denn er ist mit der Auszahlung des Kapitals ein- für allemal abgefunden.



Es braucht aber auch diese Frage, ob die Einwirkungen der Rentenreform auf die in Form einer Kapitalzahlung gewährte Altersversorgung die Gleiche ist wie auf die in Form einer Rente gewährte Altersversorgung, im Streitfall nicht abschließend entschieden zu werden; denn eine Kürzung eines in Form einer Kapitalzahlung gewährten Ruhegeldes aus Anlaß der Rentenreform ist jedenfalls dann nicht zulässig, wenn die Ruhegeldgewährung teilweise auch auf eigenen Leistungen der Arbeitnehmer beruht, wie es hier der Fall war.

Der auf der Beitragszahlung oder sonstigen Leistungen des Arbeitnehmers beruhende Anspruch muß dem Ruhegeldberechtigten auch dann nach der Rentenreform voll erhalten bleiben, wenn es sich um die Gewährung der Versorgung in Form einer laufenden Rente handelt. Das ergibt sich aus allgemeinen Grundsätzen der Alterssicherung, die ihren Ausdruck auch im Versicherungsaufsichtsgesetz gefunden haben. Darin ist der Grundsatz festgelegt, daß Beiträge und Leistungen einander entsprechen müssen (Handbuch der betrieblichen Altersversorgung, Band 1, Seite 331). Dieser Grundsatz muß auch im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Versorgungsanwärter und insbesondere dann gelten, wenn die Gewährung der Versorgung nicht in Form einer laufenden Rente, sondern in Form einer einmaligen Kapitalzahlung erfolgt. Dabei kommt es nicht darauf an, ob es sich um echte Beiträge handelt oder ob die Leistungen der Arbeitnehmer darin bestehen, daß, wie es hier der Fall gewesen ist, ihre Gehälter um einen gewissen Prozentsatz gekürzt werden.

Im vorliegenden Prozeß ist es unstreitig, daß das Gehalt des Klägers jahrzehntelang um 5 %, zeitweise sogar um 8 % gekürzt worden ist. Das stellt eine echte Leistung des Arbeitnehmers dar. Jedenfalls wenn eine solche Leistung des Arbeitnehmers erbracht worden ist, dürfen in einer Kapitalzahlung bestehende Versorgungsnicht aufgrund der Rentenreform gekürzt werden.



Es muß somit davon ausgegangen werden, daß jedenfalls im Verhältnis der Beklagten zum Kläger dieses Rechtsstreits die neuen auf der Betriebsvereinbarung aus 1959 beruhenden Ruhegeldrichtlinien unwirksam sind und daß sich die Beklagte auf sie nicht berufen kann. Dann verbleibt aber dem Kläger der aus den Richtlinien aus dem Jahre 1955 sich ergebende Anspruch auf Zahlung einer Kapitalsumme, die unstreitig 45.000,-- DM beträgt. Demgegenüber ist der Betrag von 38.640,-- DM, den das Arbeitsgericht und ihm folgend das Landesarbeitsgericht dem Kläger zugesprochen haben, für diesen ungünstiger. Da sich die Beklagte dem Kläger gegenüber aus den vorstehenden Gründen auf diese für den Kläger ungünstigere Regelung nicht berufen kann, mußte dem Kläger über die Urteile der Vorinstanzen hinaus weiterhin der allein noch im Streit befindliche Differenzbetrag von 6.360,-- DM zugesprochen werden.

gez. Nipperdey

Dr. Gröninger

Wichmann

Dr. Löwisch

Strempele



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

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