

23. Juni 1955

48

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

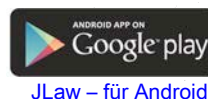
Gesetz: BGB §§ 157, 242; Vertragshilfeges. § 1

Leitsätze:

- 1) Eine zur Zeit der Geltung des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit getroffene Vereinbarung, die das Ruhegehalt an die Tarifgehälter bindet, ist im allgemeinen dahin auszulegen, dass das Ruhegehalt nunmehr an das durch Tarifvertrag festgelegte Gehalt gebunden ist.
- 2) Der Anspruch auf Ruhegehalt ist nicht schon im Zeitpunkt der Abgabe des Ruhegehaltsversprechens, sondern erst mit dem Eintritt des Ruhestandes im Sinne des § 1 des Vertragshilfegesetzes entstanden.
- 3) Erklärt der überwiegende Teil der Ruhegehaltsempfänger eines in wirtschaftlicher Not befindlichen Unternehmens sich mit der Herabsetzung der Ruhegehälter einverstanden, so kann die hieraus folgende Besserung der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens den zu dem gleichen Nachgeben nicht bereiten Ruhegehaltsempfängern nicht zugute kommen.
- 4) Die streitige Frage, inwieweit einem Unternehmen die Fortzahlung von Ruhegehältern zuzumuten ist, darf regelmässig nicht mit allgemeinen Redewendungen beantwortet werden; vielmehr ist im einzelnen zu prüfen, welche gesamten Pensionsverpflichtungen dem Unternehmen obliegen und welche Mittel das Unternehmen zur Befriedigung dieser Pensionslast aufzubringen zumutbarer Weise in der Lage ist.
- 5) Regelmässig haben die Unternehmen der westdeutschen Wirtschaft um die Jahreswende 1953-54 die Schäden des Krieges, der Nachkriegszeit und der Währungsumstellung soweit überwunden, dass ihnen von da ab die Zahlung der vollen Ruhegehälter zuzumuten ist.
- 6) Das Fehlen eines Bilanzpostens für die Ruhegehaltslast



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

kann auch bei einer Versicherungsgesellschaft den Anspruch
auf das Ruhegehalt nicht berühren.

Aktenzeichen: 2 AZR 225/54

Urteil des BAG vom 23. Juni 1955

LAG Stuttgart

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

AZR 225/54
II Sa 220/53 Stuttgart

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 23. Juni 1955

gez. Mißler, Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 23. Juni 1955 durch die Bundesrichter Denecke, Dr. Berger und Schilgen sowie die Bundesarbeitsrichter Hense und Wieland für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil der III. Kammer des Landesarbeitsgerichts Stuttgart vom 8. Februar 1954 (III Sa 220/53) aufgehoben und dahin abgeändert:

Die Beklagte hat an den Kläger vom 1. Januar 1954 ab ein Ruhegeld von monatlich 360,57 DM zu zahlen. Hinsichtlich der Ansprüche für die Zeit bis zum 31. Dezember 1953 wird die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Dieses hat alsdann auch

über die Kosten der Revision zu entscheiden.



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos V o n R e c h t s w

Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 2 -

Tatbestand.

Der Kläger ist von der Beklagten, nachdem er über 45 Jahre als Angestellter bei ihr tätig war, am 30. Juni 1950 in den Ruhestand versetzt worden.

Nach einer früheren Vereinbarung war das künftige Ruhegehalt des Klägers auf dem Lebenshaltungsindex aufgebaut. Im Jahre 1938 hatten die Parteien folgende als "Tarifklausel" bezeichnete Vereinbarung getroffen:

"Ruhegeld, Witwen- und Waisenrenten erhöhen oder vermindern sich entsprechend der Erhöhung oder Verminderung der Bezüge des Reichstarifvertrags für die Angestellten der privaten Versicherungsunternehmen".

Die Tarifgehälter in der privaten Versicherung sind seit dem 1. Januar 1951 mehrfach erhöht worden. Gleichwohl hat die Beklagte dem Kläger nur das nach dem Stand vom 30. Juni 1950 auf monatlich 264,-- DM errechnete Ruhegehalt ausgezahlt.

Entsprechend der Erhöhung der Tarifgehälter verlangt der Kläger eine Nachzahlung von 1.618,05 DM und vom 1. Januar 1954 ab ein monatliches Ruhegehalt von 360,57 DM.

Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht haben zu seinen Gunsten entschieden.

Mit der Revision verlangt die Beklagte, die Abweisung der Klage, hilfsweise die Zurückverweisung.

Der Kläger bittet um die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe.

I) Das Landesarbeitsgericht legt die als "Tarifklausel" bezeichnete Bestimmung entgegen den Ausführungen der Beklagten, die in ihr lediglich eine Indexklausel sieht, als "echte Spannungsklausel" (BGHZ 14, 310) d.h. dahin aus,



dass die Ruhegehälter der ehemaligen Angestellten der Beklagten mit den Dienstbezügen der aktiven Angestellten so gekoppelt sein sollten, dass die Ruhegehälter sich automatisch auch ohne eine Änderung des Lebenshaltungsindex in dem Verhältnis ändern sollten, in dem sich die Gehälter der aktiven Beamten änderten. Dabei geht das Landesarbeitsgericht zunächst von dem Sinn und Zweck der Klausel aus; nach seiner Auffassung sollte nicht nur der Lebensabend der Ruhegehaltsempfänger allgemein etwa durch eine beliebige Generalklausel sichergestellt werden, sondern diese Sicherstellung sollte gerade in der Form erfolgen, dass das Ruhegehalt an die Gehälter der aktiven Angestellten angelehnt wurde; als Grund hierfür führt das Landesarbeitsgericht an, dass die Parteien angenommen hätten, die Gehälter der aktiven Angestellten würden von dem Treuhänder der Arbeit in sozialer Weise auf einem bestimmten Lebensstandard gehalten werden. Diese seine Auslegung stützt das Landesarbeitsgericht weiterhin auf die geschichtliche Entwicklung der Ruhegehaltsvereinbarungen. Die Parteien hätten einer Wiederholung der grossen Not, in die die Pensionäre in der Inflationszeit 1921 bis 1923 geraten seien, durch eine Indexklausel vorbeugen wollen. Diesen Grundsatz des Index hätten die Parteien aber durch die Einführung der Tarifklausel aufgegeben und das Ruhegehalt lediglich an das Gehalt der aktiven Angestellten angelehnt.

Gegenüber dieser Auslegung beanstandet die Revision, dass das Landesarbeitsgericht den mit der " Tarifklausel " verfolgten Zweck verkannt habe. Nicht das Vertrauen in die soziale Einstellung des Treuhänders der Arbeit, sondern die nationalsozialistische Wirtschaftspolitik, nämlich die Absicht, die Preise und Löhne unbedingt stabil zu halten, hätte der Beibehaltung der Indexklausel entgegengestanden und die Tarifklausel erzwungen. Mit diesen Ausführungen gibt die Revision wohl einen von dem Landesarbeitsgericht nicht ausdrücklich erörterten Beweggrund für den Übergang von der Indexklausel zur " Tarifklausel " an; dieser Beweggrund



- 4 -

ergibt jedoch nichts gegen die Auslegung, die das Landesarbeitsgericht der Tarifklausel gibt. Dass die Parteien bei der Vereinbarung der Tarifklausel sich der nationalsozialistischen Wirtschaftspolitik gefügt haben, schliesst nicht aus, dass sie sich auf die soziale Einstellung des Treuhänders der Arbeit verlassen haben; der von der Revision angegebene Beweggrund für den Übergang von der Indexklausel zur " Tarifklausel " steht also der Auslegung der " Tarifklausel " als echter Spannungsklausel nicht entgegen und gibt keinen Anlass, die " Tarifklausel " entgegen ihrem Wortlaut, wie es die Beklagte will, lediglich als Indexklausel aufzufassen.

Bei dieser Rechtslage braucht auf die vom Landesarbeitsgericht hilfsweise bejahte Frage nicht mehr eingegangen zu werden, ob nicht auch die Indexklausel, also die Auslegung der Beklagten die von dem Kläger verlangte Ruhegehaltserhöhung rechtfertigen würde, weil nicht, wie die Beklagte es tut, von der Lebenshaltung des Jahres 1950, sondern der des Jahres 1938 auszugehen sei.

II) Das Landesarbeitsgericht misst dem Umstand keine Bedeutung bei, dass in den Tarifverträgen seit 1950 entweder die Tarifierhöhung als nicht pensionsfähig bezeichnet oder die Frage der Pensionsfähigkeit der Regelung durch die einzelnen Versicherungsunternehmungen überlassen worden ist und welche Regelung die Beklagte für ihre Angestellten im einzelnen getroffen hat. Sie führt dazu aus, dass nach der " Tarifklausel " das Ruhegehalt des Klägers nicht an das pensionsfähige Einkommen, sondern das Einkommen schlechthin der aktiven Angestellten gekoppelt sei.

Zu Unrecht bekämpft die Revision diese Ansicht mit dem Hinweis auf den Grundsatz der Gleichbehandlung und einer vernünftigen Vertragsauslegung. Der Grundsatz der Gleichbehandlung scheidet schon deshalb aus, weil der Kläger seine Ansprüche auf den mit ihm geschlossenen Einzelarbeitsvertrag und nicht etwa einen Tarifvertrag



oder eine Betriebsvereinbarung stützt und die lediglich aus dem Einzelarbeitsvertrag erwachsenen Ansprüche nicht dadurch geschmälert werden können, dass die Beklagte anderen Arbeitnehmern mit deren Einverständnis geringere Ruhegehaltsbezüge zuwendet. Dass die überwiegende Mehrzahl der pensionsberechtigten früheren Angestellten der Beklagten auf das ihnen von der Beklagten gemachte Angebot einer anders gearteten Ruhegehaltsregelung eingegangen ist, verpflichtet, wie das Landesarbeitsgericht zu Recht ausführt, nach dem Grundsatz der Vertragsfreiheit den Kläger nicht, das gleiche zu tun. Im übrigen ist der vom Landesarbeitsgericht insoweit der Tarifiklausel gegebenen Auslegung beizutreten. Wenn die Ruhegehaltsvereinbarung der Parteien überhaupt dahin auszulegen ist, dass die jetzigen Tarifgehälter schlechthin für die Höhe des Ruhegehalts des Klägers massgebend sind, so ist auch die vom Landesarbeitsgericht gezogene Folgerung zutreffend, dass lediglich die jetzigen Tarifgehälter für die Höhe des Ruhegehalts des Klägers massgebend sind und dem Umstand keine Bedeutung zukommt, dass diese Tarifgehälter unter Umständen nicht der Ruhegehaltsberechnung, die die Beklagte für ihre aktiven Angestellten vornimmt, zugrunde gelegt werden.

III) Weiterhin hält das Landesarbeitsgericht es für bedeutungslos, dass die Beklagte zum 31. Dezember 1951 aus dem Arbeitgeberverband ausgetreten ist und so ihre Tarifgebundenheit für die folgende Zeit beseitigt hat. Es begründet seine Ansicht damit, dass die " Tarifiklausel " es lediglich auf die " Reichstarifordnung " für die Angestellten der privaten Versicherungsunternehmen, nicht aber auf die Höhe der Dienstbezüge der Angestellten der Beklagten abgestellt habe.

Die jeder näheren Begründung entbehrende Rüge der Revision, dass die " Tarifiklausel " zu einer Erhöhung der Ruhegehälter nur führen könne, soweit die Beklagte die Gehälter ihrer eigenen Angestellten erhöhe, trifft allerdings nicht den Kern. Wohl aber übersieht das Landesarbeitsgericht bei seiner Auslegung, dass die Tarifiklausel das Ruhegehalt nicht allgemein an tarifliche Bezüge, sondern an die " Bezüge des



Reichstarifvertrags für die Angestellten der privaten Versicherungsunternehmen" bindet und sich seit 1938 das Wesen des Tariflohns grundlegend geändert hat. Im Jahre 1938, als die Parteien die "Tarifklausel" vereinbarten, galt das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. Januar 1934, das keine frei vereinbarten Tarifverträge, sondern nur vom Treuhänder der Arbeit erlassene, für die von ihr erfassten Arbeitsverhältnisse verbindliche Tarifordnungen kennt; auf Grund von § 72 Abs. 2 des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit galt der bezeichnete Reichstarifvertrag mit dem Rang einer Tarifordnung weiter. Diese rechtliche Situation hat sich aber nach 1945 grundlegend geändert. Zwar behielten die Tarifordnungen zunächst noch ihre bisherige Wirkung. Sie sind jedoch nach § 9 TVG mit dem Inkrafttreten eines Tarifvertrages ausser Kraft getreten. Diese neuen Tarifverträge binden aber nach § 3 TVG nur die Mitglieder der Tarifvertragsparteien, nicht dagegen die Aussenseiter. Seit ihrem wirksamen Austreten aus dem Arbeitgeberverbande war die Beklagte daher überhaupt nicht mehr tarifgebunden.

Mit einer solchen Änderung des Wesens des Tariflohns haben die Parteien aber offenbar im Jahre 1938, als sie der nationalsozialistischen Wirtschaftsordnung entsprechend die Indexklausel abschafften und die Tarifklausel einführten, nicht gerechnet; insbesondere haben sie nicht damit gerechnet, dass die Beklagte überhaupt nicht tarifgebunden sein könnte; vielmehr sind die Parteien offenbar davon ausgegangen, dass die Beklagte entsprechend der damaligen im Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit geschaffenen Rechtsordnung ihren Angestellten einen tariflich festgelegten Lohn genauso wie jedes andere Unternehmen der privaten Versicherung werde zahlen müssen.

Die zwischen den Parteien vereinbarte "Tarifklausel" ist daher ergänzungsbedürftig; es wird zu ermitteln sein, was die Parteien vereinbart hätten, wenn sie den Fall ins Auge gefasst hätten, dass der Tariflohn rechtlich auf eine



andere Grundlage gestellt werden würde und die Beklagte nicht mehr tarifgebunden sein würde. Da das Berufungsgericht insoweit keine Erwägungen angestellt hat, ist es die Aufgabe des Revisionsgerichts, die vertragliche Vereinbarung selbständig auszulegen (BGHZ 15, 75). In jedem Falle handelt es sich auch um eine typische Vertragsbestimmung, die der unbeschränkten ergänzenden Auslegung durch das Revisionsgericht zugänglich ist (Urteil des erkennenden Senats vom 5. Mai 1955 - 2 AZR 356/54 -).

Bei dieser ergänzenden Vertragsauslegung muss davon ausgegangen werden, dass die Parteien im Jahre 1938 das Ruhegehalt des Klägers an das jeweilige Gehalt der Angestellten der privaten Versicherungsunternehmungen haben binden wollen, wie es überbetrieblich festgelegt war. Anders hat auch die Beklagte selbst nirgends die Tarifklausel ausgelegt, insbesondere nicht ausgeführt, dass sie ihre Geltung deshalb eingebüsst habe, weil das Wesen des Tarifgehalts sich inzwischen grundlegend geändert habe. Die übertarifliche Regelung ist aber nunmehr die durch die Tarifverträge.

Dass die Beklagte zeitweise an den infrage kommenden Tarifvertrag nicht gebunden war, weil sie aus dem Arbeitgeberverbande ausgeschieden war, spielt dabei keine Rolle. Denn auch in der Tarifordnung konnte der Treuhänder der Arbeit Ausnahmen zulassen, ja er konnte von einer Tarifordnung überhaupt absehen.

Im Ergebnis ist daher der Auffassung des Landesarbeitsgerichts beizutreten, dass der zeitweisen Tarifungebundenheit der Beklagten keine Bedeutung beizumessen ist.

IV) Das Landesarbeitsgericht verweigert der Beklagten auch die Herabsetzungsmöglichkeit des Ruhegehalts unter dem Gesichtspunkt von Treu und Glauben. Die Beklagte hatte für den Fall einer ihr ungünstigen Auslegung der " Tarifklausel" geltendgemacht, dass sie mehr als 2350 - nach ihrer Behauptung in der Revision etwa 1000 - Pensionären Ruhegehalt gewähre, für die zum Teil die gleiche Tarifklausel gelte. Diese Ruhegehaltsverpflichtungen seien über ihr Können hinausgegangen, obgleich ihre Verpflichtungen zu 82,5 % durch Aus-



gleichsforderungen gegenüber den einzelnen Bundesländern gedeckt seien. Der wesentliche Teil der Pensionäre, nämlich 2246 hätten auch einer Begrenzung ihrer Bezüge zugestimmt, nur etwa 109 - in der Revision behauptet sie 17 -, darunter der Kläger, hätten den Vorschlag der Beklagten abgelehnt.

1) Auch das Landesarbeitsgericht will eine Kürzung der Pensionsbezüge dann zubilligen, wenn die Höhe der vereinbarten Pensionen den Bestand des Unternehmens der Beklagten wirtschaftlich gefährdet. Dabei stellt es das Landesarbeitsgericht aber nicht auf die Lage ab, in der sich die Beklagte befinden würde, wenn alle Pensionäre, auch die, die nachgegeben hätten, die " eingeklagten Vertragsbezüge " noch verlangen könnten. Vielmehr geht es von der Lage aus, in der sich die Beklagte jetzt befindet; jetzt könnten aber nur noch die Pensionäre der Beklagten, bei denen die Tarifklausel jetzt noch in Kraft sei, ihre vollen Ansprüche erheben. Die " Tarifklausel " gelte daher nur noch für eine verhältnismässig geringe Zahl von Ruhegehaltsempfängern; daher sei der Bestand der Beklagten nicht gefährdet, wenn sie an den Kläger die vollen ihm nach der " Tarifklausel " zustehenden Bezüge zahle.

Mit Recht greift die Revision diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts als rechtsirrig an.

2) Zutreffend ist allerdings der rechtliche Ausgangspunkt des Landesarbeitsgerichts, dass der frühere Arbeitnehmer auf Grund seiner Treuepflicht mit einer Kürzung seiner vertraglichen Versorgungsansprüche sich abfinden muss, wenn ein Unternehmen in wirtschaftliche Schwierigkeiten gerät. Eine solche Herabsetzungsmöglichkeit entspricht der Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts (RAG 14, 196 und 288; 20, 110) und des Reichsgerichts (RGZ 148, 81). An dieser Rechtsprechung hält der Senat insbesondere auch für die durch den Zusammenbruch 1945 und die Währungsreform 1948 geschaffenen Verhältnisse fest (Urt. vom 5. Mai 1955 - 2 AZR 55/53).



3) Fehl geht insoweit die erst in der Revisionsinstanz vom Kläger vertretene Ansicht, die Beklagte könne eine Herabsetzung des Ruhegehalts des Klägers wegen wirtschaftlicher Unzumutbarkeit im Wege der Vertragshilfe nach dem Vertragshilfegesetz (VHG) verlangen und dürfe daher nicht auch nur teilweise ihre Leistung nach § 242 BGB verweigern (BGHZ 2, 150; 8, 344). Nach § 1 Abs. 1 VHG findet die Vertragshilfe nur auf "vor dem 21. Juni 1948 begründete Verbindlichkeiten" Anwendung. Hierher gehören an sich auch die Verpflichtungen zu wiederkehrenden Leistungen hinsichtlich der nach dem 20. Juni 1948 fällig werdenden Raten, also das Ruhegehalt.

Im Sinne des § 1 Abs. 1 VHG kann aber ein Ruhegehalt nicht schon mit dem Zeitpunkt der Abgabe des Ruhegehaltsversprechens, hier also im Jahre 1938, sondern erst mit dem Eintritt des Ruhestandes, hier also am 30. Juni 1950, als entstanden angesehen werden (ähnlich BGH in AP Nr. 1 zu § 242 Ruhegehalt, allerdings für § 82 BVFG). Die umgekehrte Auslegung würde zu dem vom Gesetz offenbar nicht gewollten Ergebnis führen, dass über die Herabsetzung aller vor der Währungsumstellung zugesagten Ruhegehälter nur im Vertragshilfeverfahren entschieden werden müsste, auch wenn der Ruhestand erst Jahrzehnte nach der Währungsumstellung eintritt.

4) Indes geben die weiteren Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zu rechtlichen Beanstandungen Anlass. Die Herabsetzung findet ihre Rechtfertigung in dem das Arbeitsrecht im besonderen Masse beherrschenden Grundsatz von Treu und Glauben und dem Grundsatz der Betriebsverbundenheit, die mindestens auf Pensionäre auch nach der Beendigung des eigentlichen Arbeitsverhältnisses in gewissem Umfang fortbesteht. Ist aber nach diesem Grundsatz die Kürzung der Pensionen begründet, so tritt die Kürzung von selbst und nicht etwa erst durch den Spruch des Gerichts ein. Von selbst ist aber die Kürzung bereits eingetreten, als die überwiegende Zahl der Pensionäre sich mit einer Kürzung ihrer Bezüge noch nicht einverstanden erklärt hatte. Dieser Rechtserfolg konnte nicht dadurch rückgängig gemacht werden, dass später die überwiegende Zahl der Pensionäre der Beklagten entgegenkam. Zudem würde es Treu



- 10 -

und Glauben und der Betriebsverbundenheit widersprechen, wenn bei einer nach der wirtschaftlichen Lage eines Unternehmens gebotenen allgemeinen Herabsetzung der Pensionslast aus einem teilweisen freiwilligen Verzicht der grossen Anzahl der in der gleichen Lage befindlichen Pensionsempfänger, der im wesentlichen im Interesse des Unternehmens und der gegenwärtig dort tätigen Arbeitnehmer ausgesprochen ist, ein Arbeitnehmer, der zu einem solchen Nachgeben nicht freiwillig bereit war, persönlichen Nutzen ziehen würde. Dies würde praktisch zu dem untragbaren Ergebnis führen, dass im Falle einer Überbelastung eines Unternehmens mit Ruhegehaltsverpflichtungen die einsichtigen Ruhegehaltsempfänger, die sich mit einer Kürzung einverstanden erklären, gegenüber dem uneinsichtigen Ruhegehaltsempfänger, der nicht nachgibt, wirtschaftlich benachteiligt würden.

Die übrigen von dem Landesarbeitsgericht angestellten Erwägungen, nämlich dass die Beklagte seit 1950 "einen ungeahnten wirtschaftlichen Aufschwung gehabt habe" und dass sie weder bei der Einführung der Indexklausel in den Jahren 1921 bis 1923, noch bei der Einführung der Tarifklausel im Jahre 1938 nach einem Deckungskapital gefragt habe, sind zu allgemein, um die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts zu tragen. Die streitige Frage, inwieweit einem Unternehmen die Fortzahlung von Ruhegehältern zuzumuten ist, darf regelmässig nicht mit allgemeinen Redewendungen beantwortet werden; vielmehr ist im einzelnen zu prüfen, welche gesamten Pensionsverpflichtungen dem Unternehmen obliegen und welche Mittel das Unternehmen zur Befriedigung dieser Pensionslast aufzubringen zumutbarer Weise in der Lage ist.

Es wird daher festzustellen sein, wie hoch die gesamten, nicht herabgesetzten Pensionsverpflichtungen der Beklagten und zwar seit dem Jahre 1950 sind, und welche Quellen der Beklagten zur Befriedigung dieser Pensionslast vernünftigerweise zur Verfügung stehen. Erst wenn dies alles in seinen Einzelheiten geklärt ist,



kann geprüft werden, ob die gesamte Pensionslast so hoch ist, dass sie die wirtschaftlichen Möglichkeiten der Beklagten übersteigt. Dabei hat allerdings das sogenannte Deckungskapital oder der Deckungsfonds keine Bedeutung. Eine gesetzliche Pflicht zur Einsetzung eines Deckungskapitals für die Ruhegehälter ihrer Angestellten trifft die Beklagte nicht, wie sie in der Revisionsinstanz selbst bestätigt hat. Ob und in welchem Umfange sie den kapitalisierten Wert ihrer Ruhegehaltsverpflichtungen in ihre Bilanz einsetzt, ist - wie für jeden anderen Betrieb - ihre Sache, berührt aber ihre Verpflichtung zur Zahlung von Ruhegehalt nicht. Nicht ein Bilanzposten ist die Voraussetzung für die Ruhegehaltsverpflichtung, sondern die Ruhegehaltsverpflichtung ist die Voraussetzung für den etwaigen Bilanzposten. Im Falle der Bejahung einer Überbelastung der Beklagten mit Pensionsansprüchen werden die einzelnen Pensionen im wesentlichen gleichmässig herabgesetzt werden müssen. Freilich wird eine solche Herabsetzung keine endgültige Wirkung haben können, vielmehr müssten im Falle einer im Laufe der Jahre etwa gestiegenen Leistungsfähigkeit der Beklagten die etwa gekürzten Ruhegehälter der ursprünglichen Ruhegehaltsverpflichtung allmählich wieder angepasst werden.

Da dies alles auf tatsächlichem Gebiete liegt, ist insoweit die Zurückverweisung an das Landesarbeitsgericht geboten.

V) Anders liegt es nur hinsichtlich des dem Kläger seit dem 1. Januar 1954 zustehenden Ruhegehalts. Regelmässig haben die Unternehmen der westdeutschen Wirtschaft um die Jahreswende 1953-54 die Schäden des Krieges, der Nachkriegszeit und der Währungsumstellung soweit überwunden, dass ihnen von da ab die Zahlung der vollen Ruhegehälter zuzumuten ist. Dafür, dass die Verhältnisse bei der Beklagten ausnahmsweise anders liegen, hat sie bisher Greifbares nicht vorgetragen und will sie offenbar ernstlich nicht behaupten. Im Gegenteil hat sie, wie sie in der Revisionsinstanz vorträgt, freiwillig die von ihr zu zahlenden Ruhegehälter den andern Pensionären um 10% erhöht. Dies alles macht es evident, dass von dem



- 12 -

bezeichneten Zeitpunkt ab die etwa früher vorhanden gewesene Unfähigkeit der Beklagten zur Zahlung des vollen Ruhegehalts behoben ist. Hinsichtlich des vom 1. Januar 1954 ab zu zahlenden Ruhegehalts ist der Rechtsstreit also zugunsten des Klägers entscheidungsreif.

Zugleich für den beurlaubten
Bundesrichter Denecke

gez. Dr. Berger

gez. Schilgen

Hense

Wieland

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)