

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

31. OKT 1969

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt Unterstützungskasse,
§ 276 Verschulden bei Vertragsabschluß,
§§ 315, 328, 611 Treuepflicht, § 242 Unzu-
lässige Rechtsausübung, § 242 Gleichbehandlung

Leitsätze:

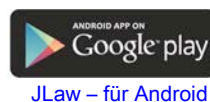
1. Satzungen einer Unterstützungskasse enthalten in der Regel den Vorbehalt, daß die Leistungen zur Alterssicherung freiwillig und unter Ausschluß des Rechtsanspruchs gewährt werden. Das berechtigt die Unterstützungskasse, unter Umständen der Gesamtheit oder einer bestimmten Gruppe der Begünstigten gegenüber eine nach dem Leistungsplan vorgesehene Zahlung zu kürzen oder zu verweigern. Derartige Vorbehalte berechtigen die Kasse dagegen nicht, die Leistungen nach dem Ermessen ihrer Organe einzelnen zu gewähren oder zu verweigern.
2. Eine Unterstützungskasse kann ihre Leistungen für die Alterssicherung verweigern, wenn der Arbeitnehmer seine Treuepflicht gegenüber dem Arbeitgeber gröblich verletzt hat.

Aktenzeichen: 3 AZR 119/69

Urteil des BAG vom 31. Oktober 1969 LAG Saarland



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



3 AZR 119/69

2 Sa 4/68 Saarland

Urteilstenor zuge-
stellt am 31. Oktober 1969

gez. Kistner, Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß
§ 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 30. Oktober 1969
durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Stumpf, die
Bundesrichterin Professorin Dr. Hilger und den Bundes-
richter Dr. Thomas sowie die Bundesarbeitsrichter
Dr.Dr. Schlick und Donnig für Recht erkannt:

1. Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Saarland vom 4. Dezember
1968 - 2 Sa 4/68 - wird zurückgewiesen.
2. Der 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](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger, geboren am 19. Oktober 1909, war vom 12. Oktober 1953 bis Ende März 1967 als Kraftfahrer bei der K -Brauerei in H beschäftigt. Seit seinem Ausscheiden bezieht er aus der Rentenversicherung Rente wegen Erwerbsunfähigkeit.

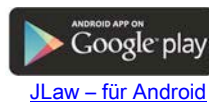
Der beklagte eingetragene Verein ist die betriebliche Unterstützungskasse der K -Brauerei und besteht seit 1933. Zweck des Vereins ist nach seiner Satzung vom 20. Dezember 1939 u.a., ehemaligen Arbeitnehmern der Brauerei sowie deren Hinterbliebenen in Fällen der Arbeitsunfähigkeit Unterstützungen zu gewähren. Voraussetzung war nach dieser Satzung eine mindestens 15-jährige ununterbrochene Betriebszugehörigkeit. Über die Gewährung der Unterstützung entschied der Vorstand nach Anhörung des Verwaltungsrates endgültig. Ein Rechtsanspruch war ausgeschlossen. In einem 1953 geschaffenen "Sozialwerk" der K -Brauerei wurden die betrieblichen sozialen Leistungen, darunter auch die "Sicherung im Alter" (II c des Sozialwerks), zusammengefaßt. Die für die Mitgliedschaft bei dem Unterstützungsverein vorausgesetzte Betriebszugehörigkeit wurde auf zwölf Jahre herabgesetzt. Gleichzeitig wurde der Unterstützungsfonds von 12 auf 20 Millionen Franken erhöht; für die Höhe der Unterstützungsleistungen waren bestimmte Richtlinien festgelegt. Ferner hieß es in dem Sozialwerk, daß die Unterstützung im Alter den Charakter einer freiwilligen, von Fall zu Fall zu gewährenden Leistung trage und demgemäß dem Ermessen der Geschäftsleitung unterliege.

Schließlich bestimmt eine am 10. Juni 1967 beschlossene und am 25. September 1967 in das Vereinsregister eingetragene neue Satzung des Beklagten, daß Mitglied der Unterstützungskasse jedes Mitglied der K -Brauerei werden kann, das mindestens zwölf Jahre ununterbrochen dem Betrieb angehört. Ein Rechtsanspruch ist auch nach dieser Satzung ausge-

- 3 -



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



- 3 -

schlossen. Alle Leistungen sollen freiwillig mit der Möglichkeit jederzeitigen Widerrufs gewährt werden.

Der Kläger beansprucht mit Wirkung vom 1. April 1967 eine Altersunterstützung nach Maßgabe der in dem Sozialwerk enthaltenen Richtlinien; das sind 12% von 591,--DM, seinem Grundlohn der letzten Beschäftigungsjahre, mithin 70,92 DM im Monat.

Der Beklagte beruft sich zur Begründung seines Klageabweisungsantrags auf den Ausschluß des Rechtsanspruchs und den Vorbehalt der jederzeitigen Widerruflichkeit. Alle anderen Arbeitnehmer der K -Brauerei erhalten die Altersrente nach Maßgabe der Richtlinien.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen.

In der Berufungsinstanz hat der Beklagte auf Grund einer Auflage des Landesarbeitsgerichts die Gründe vorgebracht, die ihn veranlassen, dem Kläger die begehrte Altersunterstützung zu verweigern. Er hat geltend gemacht, der Kläger habe während einer Betriebszugehörigkeit von 13 1/2 Jahren 3 1/4 Jahre, wenn auch entschuldigt, krank gefeiert. Auch sei er wegen seines unkollegialen und arroganten Wesens bei seinen Arbeitskollegen äußerst unbeliebt und wegen seiner Prozeßfreudigkeit gefürchtet gewesen. Außerdem hat der Beklagte dem Kläger eine Reihe von Vorfällen vorgehalten, die sich größtenteils im Jahre 1958 ereignet haben sollen. Daraus habe die K -Brauerei damals keine Folgerungen ziehen können, weil Kunden mit dem Kläger sympathisiert und gedroht hätten, den Bierbezug bei der K -Brauerei einzustellen und ihr Bier bei einer anderen Brauerei zu beziehen, falls der Kläger entlassen werde.

Das Landesarbeitsgericht hat den Beklagten antragsgemäß verurteilt. Zur Begründung hat es ausgeführt, der Beklagte müsse seine Satzung und Richtlinien auf seine Mitglieder gleichmäßig anwenden. Er dürfe nur dann im Einzelfalle abweichend von den für den Normalfall gedachten

- 4 -



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

- 4 -

Grundsätzen die Leistung verweigern, wenn in der Person des einzelnen besondere, die ungleiche Behandlung rechtfertigende Gründe vorlägen. Das Berufungsgericht ist so- dann auf Grund einer umfangreichen Beweiserhebung zu dem Ergebnis gekommen, der Beklagte habe nicht den ihm ob- liegenden Beweis erbracht, daß dem Kläger die Alters- unterstützung aus sachlich berechtigten Gründen versagt worden sei.

Hiergegen richtet sich die Revision des Beklagten. Der Beklagte verzichtet ausdrücklich darauf, die Beweis- würdigung des angefochtenen Urteils anzugreifen. Er macht lediglich geltend, das Berufungsgericht habe die Beweis- last falsch verteilt. Da die Leistungen nach der Satzung freiwillig und jederzeit widerruflich gewährt würden und der Rechtsanspruch ausgeschlossen sei, könne der Kläger sich nur darauf berufen, der Beklagte habe ihn willkürlich, entgegen dem Grundsatz der Gleichbehandlung, von der Unter- stützung ausgeschlossen. Dann aber trage der Kläger die Darlegungs- und Beweislast dafür, daß kein sachlicher Grund es rechtfertige, ihm die Altersrente zu verweigern.

Entscheidungsgründe:

1. Wenn, wie im vorliegenden Falle, ein rechtlich selbstän- diger Unterstützungsverein durch seine Satzung, durch Richt- linien über die Gewährung von Versorgungsleistungen oder auf sonstige Weise im Betrieb bekanntgibt, daß er den Arbeit- nehmern dieses Betriebes Alters- und Hinterbliebenenrenten nach einem bestimmten Leistungsplan gewährt, oder wenn er eine Bekanntgabe durch den Arbeitgeber duldet, so erwächst daraus für ihn die Verpflichtung, den Arbeitnehmern und deren Hinterbliebenen die entsprechenden Renten zu zahlen, sofern diese die in dem Leistungsplan niedergelegten Voraus- setzungen erfüllen. Dabei kann dahingestellt bleiben, ob die Verpflichtung aus einem Vertrag zwischen dem Arbeitgeber

- 5 -



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



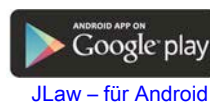
und dem Unterstützungsverein nach § 328 Abs. 1 BGB zugunsten der Arbeitnehmer herrührt, ob die Rechtsgrundlage in einem die Arbeitnehmer entsprechend § 328 Abs. 1 BGB begünstigenden Satzungsbestandteil zu sehen ist oder ob der Verein an den von ihm geschaffenen oder geduldeten Vertrauenstatbestand gebunden und deshalb gehalten ist, die vorgesehenen Leistungen zu bewirken. Alle drei Begründungen führen zu demselben Ergebnis (vgl. das auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehene Urteil des Senats vom 31. Mai 1968 - 3 AZR 459/67 - AP Nr. 127 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu B I der Gründe] mit Nachweisen).

Der Beklagte muß deshalb grundsätzlich jedem Arbeitnehmer, der die Voraussetzungen erfüllt, die Altersrente nach Maßgabe der Richtlinien des Sozialwerks zahlen.

2. Dem steht nicht entgegen, daß in den Satzungen des Beklagten ein Rechtsanspruch ausgeschlossen ist und daß auch nach dem Sozialwerk die Leistungen zur Sicherung im Alter "den Charakter freiwilliger von Fall zu Fall zu gewährender Leistungen" tragen und demgemäß dem Ermessen der Geschäftsleitung unterliegen sollen.

Der Ausschluß des Rechtsanspruchs und der Vorbehalt der Freiwilligkeit finden sich regelmäßig in den Satzungen und Richtlinien der Unterstützungseinrichtungen von der Art des Beklagten. Die Bedeutung dieser Klauseln wird vielfach mißverstanden; es bedarf deshalb einer grundsätzlichen Klarstellung:

a) Der Arbeitgeber stattet die Unterstützungskasse mit den Mitteln aus, die es ihr ermöglichen, die im Leistungsplan jeweils vorgesehenen Leistungen zu erbringen. Da die Kasse den Begünstigten keinen Rechtsanspruch gewährt, ist sie - anders als die Pensionskassen - rechtlich nicht verpflichtet, ein nach versicherungsmathematischen Grundsätzen errechnetes Deckungskapital auszuweisen; das Deckungskapital spielt vielmehr nur steuerrechtlich eine



- 6 -

Rolle für die Höchstgrenzen der steuerlich begünstigten Zuwendungen des Arbeitgebers. Es kann somit nicht ausgeschlossen werden, daß die Unterstützungskasse die vorgesehenen Leistungen kürzen muß, falls die verfügbaren Mittel nicht ausreichen (vgl. zum ganzen: Heißmann, Betriebliche Unterstützungskassen, 3. Aufl., 1966, S. 97 ff., 138 ff.; Schwarzbauer, Handbuch der betrieblichen Altersversorgung, 5. Aufl., 1968, Bd. I, S. 481 ff., 555 f.)

Da die Unterstützungskasse an den Grundsatz der Gleichbehandlung gebunden ist, müßte sie bei einer etwa notwendig werdenden Einschränkung ihrer Leistungen alle Renten gleichmäßig kürzen, oder sie müßte jedenfalls bestimmte nach objektiven Merkmalen abgegrenzte Gruppen von Renten auswählen; sie dürfte nicht nur einzelnen Arbeitnehmern oder Pensionären gegenüber die Zahlung einstellen.

Hier liegt der eigentliche Sinn der Klausel "Ausschluß des Rechtsanspruchs". Sie berechtigt die Unterstützungskasse, unter Umständen der Gesamtheit oder einer bestimmten Gruppe der Begünstigten gegenüber eine nach dem Leistungsplan vorgesehene Zahlung zu kürzen oder zu verweigern (BAG AP Nr. 96 und 127 zu § 242 BGB Ruhegehalt). Die Fragen, unter welchen Voraussetzungen eine generelle Leistungskürzung zulässig ist, ob und inwieweit andere als finanzielle Gründe die Kasse zu einer solchen Kürzung berechtigen können, und ob etwa der Arbeitgeber, der eine Unterstützungskasse gegründet hat, seinen Arbeitnehmern gegenüber verpflichtet sein kann, der Kasse die zur Erfüllung des Leistungsplanes erforderlichen Mittel zuzuwenden, brauchen in diesem Rechtsstreit nicht entschieden zu werden; denn der Beklagte hat nicht geltend gemacht, daß ein derartiger Grund vorliege. (Im übrigen bezieht sich nur auf diese hier nicht zur Entscheidung stehende Frage nach den Voraussetzungen einer generellen Leistungskürzung bei Unterstützungskassen der von der Revision zitierte Hinweis in dem Urteil AP Nr. 127 zu § 242 BGB Ruhegehalt „zu B III 1 der Gründe“ und die Bemerkungen hierzu

- 7 -



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



in der Besprechung von HeiBmann aaO (zu 3.7.)

b) Der Vorbehalt der Freiwilligkeit und die Klausel "Ausschluß des Rechtsanspruchs" in der Satzung und den Richtlinien einer Unterstützungskasse berechtigen diese dagegen nicht, die Leistungen nach dem Ermessen ihrer Organe einzelnen gegenüber zu gewähren oder zu verweigern. Wäre das zulässig, so wäre sachfremden Differenzierungen Tür und Tor geöffnet. Insbesondere dürfen Versorgungsleistungen nicht nach dem Urteil des Arbeitgebers oder der Kassenorgane über das Wohlverhalten des Arbeitnehmers verteilt werden; anderenfalls erhielten der Arbeitgeber und die Kassenorgane eine Disziplinarbefugnis mit sehr einschneidenden Sanktionen, die es nicht geben darf. Die Altersversorgung ist nicht nur eine Maßnahme der Fürsorge des Arbeitgebers, sondern auch eine Gegenleistung für die Dienste des Arbeitnehmers, gleichgültig, in welcher Rechtsform der Arbeitgeber sie durchführt. Deshalb können Voraussetzungen und Umfang der Versorgungsleistung, genau wie dies beim Arbeitsentgelt im engeren Sinn der Fall ist, nur nach objektiven und sachgerechten, einer Nachprüfung zugänglichen Kriterien bestimmt und abgestuft werden. Insbesondere kann die Altersversorgung nach der Leistung des einzelnen für das Unternehmen gestaffelt werden; dies geschieht regelmäßig, wie auch im Fall des Beklagten, dadurch, daß die Versorgungsrichtlinien die Renten nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit und dem Arbeitsentgelt bemessen. Demjenigen, der die in den jeweils maßgeblichen Richtlinien geforderten Voraussetzungen erfüllt, müssen die vorgesehenen Leistungen zukommen, es sei denn, sie würden allgemein zu Recht gekürzt; für eine Ermessensentscheidung des Arbeitgebers oder der Kassenorgane im Einzelfall ist kein Raum.

Dem kann die Beklagte nicht entgegenhalten, daß in ihrem Fall nach der Formulierung im Sozialwerk eine Ermessensentscheidung der Geschäftsleitung ausdrücklich vorgesehen und daß dieser Vorbehalt nach dem Grundsatz der



Vertragsfreiheit anzuerkennen sei.

Ein Vertragswerk, das nicht zwischen den Beteiligten im Wege eines gegenseitigen Interessenausgleichs ausgehandelt, sondern praktisch vom Arbeitgeber allein festgelegt wird, muß sich eine Korrektur nach Billigkeitsgründen gefallen lassen. Eine solche gerichtliche Billigkeitskontrolle ist bei allen Vertragswerken geboten, bei deren Zustandekommen die Vertragsparität gestört ist. Darüber besteht heute in Rechtslehre und Rechtsprechung weitgehend Einigkeit. Man streitet lediglich über die - theoretische, das praktische Ergebnis nicht beeinflussende - Frage, ob sich die Rechtfertigung dieser Billigkeitskontrolle aus §§ 315 ff. BGB oder aus § 242 BGB oder aus der Verletzung vorvertraglicher Pflichten ergibt (vgl. dazu BGHZ 38, 183 ff.; Flume, Allgemeiner Teil des Bürgerlichen Rechts, Bd. II, Das Rechtsgeschäft, 1965, S. 670 ff.; Larenz, Lehrbuch des Schuldrechts, Bd. I, Allgemeiner Teil, 8. Aufl., 1967, S. 96 ff.; Esser, Schuldrecht, Bd. I, Allgemeiner Teil, 3. Aufl., 1968, S. 93 ff.; Fikentscher, Schuldrecht, 2. Aufl., 1969, S. 110 ff.; Diederichsen, ZHR 132, 232 ff. [247 ff.]; ders., JZ 1969, 73; Grunsky, Juristische Analysen, Zivilrecht I, 1969, 87 ff. [93 ff.]; jeweils mit weiteren Nachweisen). Eine derartige Billigkeitskontrolle ist bei Ruhegeldregelungen deshalb besonders geboten, weil sie die Zukunft des Arbeitnehmers sichern, und weil es - viel mehr als bei reinen Austauschgeschäften des täglichen Lebens - mit der sozialen Gerechtigkeit nicht zu vereinbaren ist, daß der Arbeitnehmer auf die Beständigkeit seiner Alterssicherung vertraut und nachher, namentlich im vorgerückten Alter, eine nicht mehr wieder gutzumachende Enttäuschung erlebt. Nach den Maßstäben der Redlichkeit darf ein Arbeitnehmer bei Ruhegeldzusagen, auch dann wenn der Rechtsanspruch ausgeschlossen oder eine Ermessensentscheidung des Arbeitgebers vorbehalten ist, darauf bauen, daß die Regelung so



gehandhabt wird, wie ein verständiger, sozial denkender Arbeitgeber dies tun würde. Nach diesen Maßstäben ist aber eine Ermessensentscheidung der Geschäftsleitung nach dem Wohlverhalten des einzelnen, wie der Beklagte sie für sich beansprucht, nicht zu vertreten. Die Frage, ob die getroffene Ermessensentscheidung sachlich gerechtfertigt war, stellt sich deshalb nicht.

3. Ein Leistungsverweigerungsrecht wegen treuwidrigen Verhaltens des ehemaligen Arbeitnehmers, das nur in besonderen Fällen gegeben ist, kann der Beklagte nicht geltend machen.

Für den Fall einer Altersversorgung aus laufenden Mitteln des Unternehmens ist anerkannt, daß der Arbeitgeber sich von der Ruhegeldzusage lossagen darf, wenn der Pensionär seine Treupflicht ihm gegenüber gröblich verletzt hat (vgl. das auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehene Urteil des Senats vom 10. Februar 1968 - 3 AZR 4/67 - AP Nr. 2 zu § 119 BGB [zu I der Gründe] = SAE 1968, 174). In Ausnahmefällen kann auch eine grobe Treupflichtverletzung, die der Pensionär sich noch während des Arbeitsverhältnisses hat zuschulden kommen lassen, zu dem Widerruf der Versorgungszusage berechtigen; das ist zwar in der Begründung umstritten (vgl. Sieg, SAE 1968, 177 f. zu 3), im Ergebnis jedoch herrschende Meinung. Auch der rechtlich selbständige Beklagte könnte wegen einer groben Treupflichtverletzung, die der Kläger der K - Brauerei gegenüber begangen hätte, die Zahlung einer Unterstützung verweigern, denn die Unterstützungskasse und die K - Brauerei sind nur formal-juristisch verschiedene Rechtssubjekte. In den Augen der Arbeitswelt bilden beide eine Einheit, und das gestattet dem Beklagten, auf grobe Treupflichtverstöße zu reagieren, die ein Arbeitnehmer gegenüber der K - Brauerei begeht.



Es wäre jedoch Sache des Beklagten, eine solche große Treupflichtverletzung darzulegen und zu beweisen. Nach dem Akteninhalt kann nicht angenommen werden, daß der Beklagte das dem Kläger vorgeworfene Verhalten als grobe Treupflichtverletzung in dem geschilderten Sinne gewertet wissen möchte. Anderenfalls müßte ihm die von der Revision nicht gerügte Beweiswürdigung des Berufungsgerichts entgegengehalten werden, das zu dem Ergebnis gelangt ist, die Vorwürfe, die der Beklagte dem Kläger macht, vermöchten dessen Ausschluß von der Versorgung sachlich nicht zu rechtfertigen. Dann können aber diese Vorwürfe, die sich zudem größtenteils auf Ereignisse aus dem Jahre 1958 beziehen, erst recht keine grobe Treupflichtverletzung begründen.

Wenn die K -Brauerei den Kläger wegen dessen Verhaltens für untragbar hielt, hätte sie seinerzeit das Arbeitsverhältnis kündigen müssen. Diesen Schritt wollte oder konnte sie nicht tun, sondern sie nahm die Dienste des Klägers weiterhin in Anspruch. Dann wäre es unbillig, ihm die Altersrente zu verweigern, die er nach den geltenden Richtlinien verdient hat.

4. Aus alledem ergibt sich, daß das Landesarbeitsgericht dem Kläger die der Höhe nach unstreitige Unterstützungsleistung zu Recht zuerkannt hat, so daß die Revision zurückzuweisen war.

gez. Dr. Stumpf

Hilger

Dr. Thomas

Dr. Schlick

Donnig



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

