

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt

www.prinz.law

146

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt, § 151; ZPO §§ 258, 259, 323

Leitsätze:

1. Auch bei vorbehaltloser Versorgungszusage kann der Arbeitgeber unter Umständen berechtigt sein, die Versorgungsleistung zu verweigern, wenn und solange bei ungekürzter Weiterzahlung der Bestand des Unternehmens gefährdet ist. Ein Opfer kann dem Pensionär allerdings nur dann zugemutet werden, wenn Aussicht besteht, daß das Unternehmen mit dieser Hilfe saniert wird.
2. Von dem Pensionär können auch Zugeständnisse jeweils nur in dem Umfang verlangt werden, wie sie zur Rettung des Unternehmens unerlässlich erscheinen. Das bedeutet, daß - wenigstens zunächst - nur eine Stundung in Betracht kommt.
3. Ob die geschilderten Voraussetzungen im Einzelfall vorliegen, muß der Arbeitgeber mit den Mitteln der modernen Betriebswirtschaft prüfen und dem Gericht nachweisen.
4. Zu einem solchen Nachweis gehört, daß eine von einem unparteiischen Sachverständigen erstellte Betriebsanalyse die wirtschaftliche Notlage des Betriebes und deren Ursachen im einzelnen darlegt. Der Arbeitgeber muß ferner einen wirtschaftlichen Sanierungsplan ausarbeiten, der nach vernünftiger Beurteilung einer dafür sachkundigen Stelle einen Erfolg erwarten läßt.
5. Schließlich muß der Arbeitgeber, evtl. zusammen mit dem Betriebsrat, einen Sozialplan ausarbeiten, der die etwa notwendigen Einschränkungen sozial gerecht verteilt und der erkennen läßt, in welcher Weise auch der Arbeitgeber und die aktiven Belegschaftsmitglieder einschließlich der Spitzenkräfte das ihre beitragen.
6. Die Ungewißheit über die wirtschaftliche Entwicklung der Firma in der Zeit nach Abschluß der Berufungsinstanz steht einer Verurteilung zu künftiger Leistung nicht entgegen.

Aktenzeichen: 3 AZR 190/71

Urteil des BAG vom 10. Dezember 1971 LAG Frankfurt/Main



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Im Namen des Volkes!

146

Verkündet
am 10. Dezember 1971

gez. Sürig,
Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 10. Dezember 1971 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Bundesrichterin Professorin Dr. Hilger und den Bundesrichter Dr. Thomas sowie die Bundesarbeitsrichter Helmschrott und Dr. Dr. Schlick für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 15. Dezember 1970 - 3 Sa 336/70 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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

- 2 -



Tatbestand:

Der Kläger nimmt die Beklagte auf Ruhegeld in Anspruch.

Die Beklagte ist eine Großwäscherei. Als der heute 64jährige Kläger im Jahre 1957 als kaufmännischer Angestellter in ihre Dienste trat, wurde sie von Herrn F W als Einzelkaufmann betrieben. Am 1. Januar 1961 wurde das Unternehmen in eine Familien-Kommanditgesellschaft umgewandelt; Komplementäre waren die Herren F W und sein Sohn E W. Am 1. Januar 1967 wurde die Kommanditgesellschaft aufgelöst. Das Unternehmen wurde von Herrn E W als Alleininhaber übernommen, der es wieder als Einzelfirma führte.

Im Anstellungsvertrag vom 24. Mai 1957 wird das Grundgehalt des Klägers auf 570,--DM festgesetzt. Weiter heißt es in diesem Vertrag:

"Zu diesem Gehalt kommt eine Prämie in Höhe von 5% (i.W. fünf) aus der Summe von Reingewinn zuzüglich den in der Steuerbilanz ausgewiesenen Abschreibungen. Die Prämie wird in monatlichen Teilbeträgen vorausgezahlt, die aus einem durchschnittlichen Erfahrungssatz errechnet werden. Der Ausgleich wird bei Vorliegen des Steuerbescheids vorgenommen. Bei sich ergebenden Verlusten soll von Fall zu Fall verhandelt werden. Bei Änderung der Rechtsform des Unternehmens werden entsprechende neue Abmachungen getroffen.

Zur Sicherung des Alters, bei Erreichung des 65. Lebensjahres, bzw. bei Eintritt der Invalidität erhält Herr B eine Versorgungszusage, die 50% (i.W. Fünfzig) des derzeitigen Grundgehalts betragen soll. Der Bezug der Versorgungsleistungen setzt eine Mindest-Dienstzeit von 10 (zehn) Jahren voraus.

Der Vertrag wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Für eine eventuelle Kündigung gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

....."

Durch Nachtrag zum Anstellungsvertrag wurde am 1. Juli 1957 auch ein Witwengeld zugesagt.

Unter dem Datum vom 10. Oktober 1958 erließ die Beklagte eine Pensionsordnung, die eine Invaliditäts-, Alters- und Hinterbliebenenversorgung für alle Betriebsangehörigen vorsieht. Der Pensionsanspruch wird in dieser Pensionsordnung auf 50,--DM monatlich nach zehnjähriger ununterbrochener

- 3 -



Betriebszugehörigkeit festgesetzt. Er steigert sich bis auf höchstens 100,--DM monatlich. Am 10. Dezember 1959 wurden Widerrufsvorbehalte eingefügt, die eine Kürzung oder Einstellung der zugesagten Leistungen u.a. für den Fall vorsehen, daß die "wirtschaftliche Lage der Firma sich nachhaltig so wesentlich verschlechtert hat, daß ihr eine Aufrechterhaltung der zugesagten Leistungen nicht mehr zugemutet werden kann". Der Anstellungsvertrag des Klägers blieb unverändert.

Im Januar 1970 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 31. März 1970 wegen langwieriger Krankheit des Klägers; Gehalt hat der Kläger bis einschließlich November 1969 erhalten. In der Folgezeit erkannte die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte die Berufsunfähigkeit des Klägers wegen eines Herzleidens an und bewilligte ihm mit Rückwirkung auf den 1. November 1969 eine Rente.

Der Kläger beruft sich auf das Ruhegeldversprechen aus seinem Anstellungsvertrag sowie darauf, daß die Beklagte für die zu seinen Gunsten begründete Rentenverbindlichkeit laufend Rückstellungen gemacht habe. Er hat, soweit es in der Revisionsinstanz noch interessiert, beantragt,

die Beklagte zur Zahlung von 855,--DM für die Monate Januar bis März 1970 sowie vom 30. April 1970 bis zu seinem Lebensende zur Zahlung von 285,--DM brutto monatlich nachträglich zu verurteilen.

Die Beklagte hat, insbesondere unter Hinweis auf ihre schlechte wirtschaftliche Lage, um Abweisung der Klage gebeten.

Beide Vorinstanzen haben zugunsten des Klägers entschieden. Mit der Revision kämpft die Beklagte weiterhin um Abweisung der Klage.

In der Revisionsinstanz hat die Beklagte noch vorgebracht, nach der Verkündung des angefochtenen Urteils am 15. Dezember 1970 habe sich eine neue, für die Existenz der Beklagten äußerst bedrohliche Entwicklung ergeben, die seinerzeit noch nicht habe berücksichtigt werden können.

Die Betriebsgebäude der Beklagten seien Mitte Januar 1971 infolge Brandstiftung durch einen früheren Betriebsangehörigen der Beklagten abgebrannt; die Leistungen der Brandversicherung für Gebäude und Maschinen reichten nicht aus, das Unternehmen der Beklagten in früherem Umfang wieder aufzubauen. Insoweit lägen Sicherungsübereignungen und anderweitige Sicherung zu Gunsten von Banken und anderen Kreditgebern vor, die nunmehr bevorrechtigten Anspruch auf die Versicherungsleistung hätten.

Seit dem Brand bestehe nur ein Notdienst, durch den die Verbindung mit den noch verbliebenen Kunden wenigstens dadurch aufrechterhalten werde, daß die Beklagte die zu verarbeitende Wäsche bei den Kunden abholen und durch andere - fremde - Firmen waschen lasse und dann zu den Kunden zurückbringe. Ihr eigener Betrieb ruhe seit Januar 1971 völlig. Wenn überhaupt, werde der Geschäftsbetrieb in kleinerem Umfang erst 1972 wieder aufgenommen werden können mit nur ganz wenigen Arbeitnehmern. Doch auch dies sei noch nicht abzusehen und nur eine vage Hoffnung.

Durch diese Entwicklung sei es der Beklagten nicht möglich, auch nur einen einzigen Gläubiger wegen seiner Forderungen zu befriedigen bzw. Ruhegelder an Betriebsangehörige zu zahlen. Solche Zahlungen würden auch tatsächlich nicht geleistet.

Entscheidungsgründe:

Die Klage ist begründet, weil die vertraglichen Voraussetzungen des Ruhegeldanspruchs erfüllt sind und der Vortrag der Beklagten nicht ausreicht, um eine Leistungsverweigerung wegen Gefährdung des Unternehmensbestandes zu rechtfertigen. Im einzelnen gilt folgendes:

I.

Gegen die Zulässigkeit der Klage auf künftige Leistung bestehen keine Bedenken, so daß dahinstehen kann, ob die Zulässigkeit dieses Antrags in der Revisionsinstanz von Amts wegen zu prüfen ist (vgl. dazu Stein-Jonas-Pohle, ZPO, 19. Aufl., Bem. VII 3 a vor § 128; Stein-Jonas-Grunsky, aaO, § 559 Bem. IV 2a).



Bei wiederkehrenden Leistungen ist eine Klage auch auf künftig fällig werdende Teilbeträge nach § 258 ZPO grundsätzlich zulässig. Man versteht § 258 als Ergänzung zu § 257 ZPO so, daß nur solche Leistungen gemeint sind, die nicht von einer Gegenleistung abhängen (Baumbach-Lauterbach, ZPO, 30. Aufl., § 258 Bem. 1; Stein-Jonas-Schumann-Leipold, ZPO, 19. Aufl., § 258 Bem. I 1). Dies trifft insbesondere für Ruhegeldansprüche, ebenso wie für Unterhaltspflichten, zu. Die Voraussetzung des § 259 ZPO - Besorgnis, daß der Schuldner sich der rechtzeitigen Leistung entziehen werde - braucht in solchen Fällen nicht vorzuliegen.

II.

Das Landesarbeitsgericht hat mit Recht angenommen, daß die Pensionszusage aus dem Anstellungsvertrag der Parteien vom 24. Mai 1957 die Klageforderung rechtfertigt.

1. Als der Anstellungsvertrag 1957 geschlossen wurde, war Herr F W als Einzelkaufmann Inhaber der Beklagten. Der heutige Inhaber, Herr E W, muß diesen Vertrag jedoch gegen sich gelten lassen. Das ergibt sich schon daraus, daß der Kläger die ganzen Jahre hindurch in den Diensten der Firma verblieben ist, ohne daß der Vertrag, soweit es hier interessiert, geändert wurde.

2. Die Beklagte irrt, wenn sie meint, der Vertrag sei anlässlich des zweimaligen Inhaberwechsels hinfällig geworden, weil er die ausdrückliche Vereinbarung enthalte, daß bei einer Änderung der Rechtsform des Unternehmens entsprechende neue Abmachungen getroffen werden sollten. Die Stellung im Vertrag spricht für die Auslegung des Landesarbeitsgerichts, daß der Vorbehalt sich nur auf die Prämienregelung beziehe.

Selbst wenn die Parteien, wie die Beklagte meint, den Vorbehalt auf alle Bedingungen des Anstellungsvertrages hätten beziehen wollen und der Vertrag nur versehentlich anders gefaßt worden sein sollte, ergibt sich nichts anderes; denn der Vertrag ist weder 1961 noch 1967 anlässlich des Inhaberwechsels geändert worden. Es war nicht



Sache des Klägers, sich um eine Änderung zu bemühen. Der Kläger hätte dazu nur Anlaß gehabt, wenn er eine Verbesserung seiner Arbeitsbedingungen erreichen wollte. Die Beklagte wird nicht ernsthaft von ihm erwartet haben, daß er selbst den Anstoß zu einer Verböserung gab. Dies gilt umsomehr, als die Beklagte nichts darüber vorgetragen hat, daß etwa eine Verböserung 1961 oder 1967 im betrieblichen Interesse dringend erforderlich gewesen wäre.

Es kommt auch nicht darauf an, ob der jetzige Inhaber der Beklagten den Anstellungsvertrag kannte. Es lag an ihm, sich nach den Anstellungsbedingungen des Klägers zu erkundigen, falls er keine Unterlagen hatte. Im übrigen ist die Pensionszusage des Klägers in dem versicherungsmathematischen Gutachten zum 31. Dezember 1967 ausdrücklich erwähnt. Das Gutachten trägt das Datum vom 26. November 1968; damals war Herr E W seit fast zwei Jahren Alleininhaber der Firma.

3. Die Pensionszusage vom 24. Mai 1957 ist auch nicht dadurch gegenstandslos geworden, daß im Oktober 1958 die Pensionsordnung der Beklagten erlassen wurde.

Die Pensionsordnung ist, ganz abgesehen von den Widerrufsvorbehalten, für den Kläger wesentlich ungünstiger als seine Pensionszusage. Nach der Pensionszusage bekam er die Hälfte seines damaligen Gehaltes von 570,--DM, mithin die eingeklagten 285,--DM, monatlich. Die Pensionsordnung sieht nach zehnjähriger Betriebszugehörigkeit eine Rente von 50,--DM monatlich vor; die Rente steigert sich für jedes weitere vollendete Dienstjahr um 2,--DM bis auf höchstens 100,--DM. Der Kläger, der sein Arbeitsverhältnis bei der Beklagten am 1. Juli 1957 begonnen hat und Ende 1969 ausgeschieden ist, hatte 12 Dienstjahre. Nach der Pensionsordnung betrüge seine Rente folglich 54,--DM monatlich.

Es kann dahinstehen, auf welche Weise die Pensionsordnung für die übrigen Arbeitnehmer der Beklagten Wirksamkeit erlangt hat (vgl. dazu BAG AP Nr. 128 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu II 3 der Gründe]). Im allgemeinen sieht man darin, daß ein Arbeitgeber eine Pensionsordnung bekannt gibt, ein Vertragsangebot an jeden einzelnen seiner Arbeitnehmer. Dann kommen zwischen



diesen und dem Arbeitgeber entsprechende Verträge zustande, auch ohne daß die Arbeitnehmer die Annahme erklären, sofern eine solche Erklärung nach der Verkehrssitte nicht zu erwarten ist (§ 151 Satz 1 BGB). Man kann auch erwägen, daß die Beklagte schon durch die einseitige Bekanntgabe ihrer Pensionsordnung (Gesamtzusage) ihren Arbeitnehmern gegenüber eine Bindung einging, die vertragliche Ansprüche dieser Arbeitnehmer begründete.

In beiden Fällen entsteht aber eine vertragliche Bindung - ohne ausdrücklich oder schlüssig gegebene - Annahmeerklärung des Arbeitnehmers nur, falls die bekanntgegebene Pensionsregelung diesem nur Vorteile bringt. Eine Verschlechterung der bisherigen Arbeitsbedingungen setzt immer die Zustimmung des Arbeitnehmers voraus.

Daß der Kläger sich mit der Ablösung seiner Pensionszusage durch die für ihn wesentlich ungünstigere Pensionsordnung einverstanden erklärt hätte, hat die Beklagte selbst nicht behauptet. Sie hat im Gegenteil, wie die versicherungsmathematischen Gutachten für 1957 und 1967 ausweisen, die Rückstellungen zugunsten des Klägers jeweils aufgrund seiner Einzelzusage und nicht aufgrund der Pensionsordnung gebildet.

4. Das Berufungsgericht hat weiter zu Recht angenommen, daß die Voraussetzungen der Pensionszusage vom 24. Mai 1957 erfüllt sind.

a) Nach dem Vertrag soll der Kläger die ihm zugesagte Rente "bei Erreichung des 65. Lebensjahres bzw. bei Eintritt der Invalidität" erhalten. Damit knüpft die Zusage nicht an die Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung (§§ 23, 24 AVG) an; auch vor 1957 kannte die Angestelltenversicherung den Begriff der Invalidität nicht, sondern der Versicherte konnte Rente bei "dauernder Berufsunfähigkeit", unter bestimmten Voraussetzungen auch bei vorübergehender Berufsunfähigkeit, verlangen (§§ 26, 27 AVG a.F.). Der im Vertrag verwendete Begriff der Invalidität muß deshalb bezogen auf das Unternehmen der Beklagten verstanden werden: der Kläger sollte



das versprochene Ruhegeld dann erhalten, wenn er aus Gesundheitsgründen nicht mehr in der Lage war, bei der Beklagten seine bisherige, oder eine andere ihm zumutbare, seinen Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechende Tätigkeit auszuüben (BAG AP Nr. 146 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu I 2a der Gründe]).

Diese Voraussetzung ist auch dann erfüllt, wenn, wie es hier geschehen ist, der Kläger berufsunfähig wurde und die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit Rücksicht auf seinen Gesundheitszustand kündigte.

- b) Die Beklagte beruft sich jetzt darauf, sie habe einen Grund zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses gehabt; das ist nicht verständlich. Zum einen ist kein Grund ersichtlich, der ernsthaft als wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung in Betracht gezogen werden könnte. Zum anderen hat die Beklagte keine fristlose Kündigung ausgesprochen, sondern sie hat am 16. Januar 1970 die Kündigung zum 31. März 1970 erklärt, mit der Begründung, es sei ihr trotz verschiedener Versuche nicht gelungen, über die voraussichtliche Dauer der Krankheit des Klägers Klarheit zu bekommen; sie könne aber nicht länger zuwarten. Bei Auslauf der Kündigungsfrist war der Kläger bereits berufsunfähig, wie sich aus der Rentenbewilligung durch die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte ergibt.
- c) Die Beklagte hat in der Berufungsinstanz behauptet, der Kläger habe die ihm gegenüber ausgesprochene Kündigung schließlich akzeptiert. Das Arbeitsverhältnis habe im gegenseitigen Einvernehmen bereits zum 30. September 1969 als beendet gelten sollen. An diesem Tage sei der Kläger aber noch nicht berufsunfähig gewesen.

Es ist nicht zu beanstanden, daß das Landesarbeitsgericht diese Behauptung für unerheblich erachtet hat. Selbst wenn sie zutrifft – obgleich das Kündigungsschreiben anders lautet und obgleich die Beklagte dem Kläger bis einschließlich November 1969 Gehalt gezahlt hat –, ändert dies nichts daran, daß der Kläger die vertraglichen Voraussetzungen des Pensionsanspruchs erfüllt. Nachdem infolge der Kündigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. März 1970 der Anspruch entstanden war, konnte er durch



eine nachträgliche Einigung der Parteien über eine frühere Auflösung des Arbeitsverhältnisses nur dann wieder beseitigt werden, wenn diese gleichzeitig einen Verzicht des Klägers auf den Anspruch vereinbarten. Daß dies geschehen wäre, hat nach den Feststellungen des Berufungsgerichts die Beklagte selbst nicht geltend gemacht; die Akten ergeben dafür keinen Anhaltspunkt.

5. Der Kläger hat den Pensionsanspruch auch nicht verwirkt.

Als Grund für eine angebliche Verwirkung führt die Beklagte an, der Kläger habe schon lange Zeit vor der Kündigung Rente bei der Bundesversicherungsanstalt beantragt, ohne sie darüber zu unterrichten, daß er sich nicht mehr arbeitsfähig fühle. Gleichwohl habe er sich von der Beklagten weiterhin Gehalt zahlen lassen. Darin liege eine grobe Verletzung seiner Treupflicht gegenüber der Beklagten, die er doch von Anfang an hätte aufklären müssen, um die Beschaffung bzw. Einarbeitung einer Ersatzkraft rechtzeitig zu ermöglichen.

Es kann dahinstehen, ob der Kläger die Beklagte darüber unterrichten mußte, daß er Rente beantragt hatte und seinen Dienst bei der Beklagten möglicherweise nicht wieder aufnehmen würde. Selbst wenn man dies bejaht, wiegt ein Verstoß gegen diese Pflicht nicht so schwer, daß er einen Entzug des Ruhegeldes zu rechtfertigen vermöchte. Die Beklagte könnte allenfalls einen Schadenersatzanspruch geltend machen, etwa weil sie sich nicht rechtzeitig um eine Ersatzkraft bemühen konnte. Daß ihr durch die Säumnis des Klägers ein Schaden entstanden wäre, hat sie indessen nicht behauptet; sie hat im Gegenteil vorgetragen, daß sie den größten Teil ihrer Angestellten aus wirtschaftlichen Gründen entlassen mußte.

6. Nach allem steht der Versorgungsanspruch nach dem Vertrag vom 24. Mai 1957 dem Kläger zu.

III.

In der Hauptsache hat die Beklagte sich mit der Begründung gegen den Pensionsanspruch des Klägers gewehrt,



ihre Erträge und die wirtschaftliche Entwicklung überhaupt seien in den letzten Jahren ganz wesentlich zurückgegangen. Seit einigen Jahren würden keine Gewinne mehr erzielt; es entstünden vielmehr Verluste. Wegen der dadurch eingetretenen Liquiditätsschwierigkeiten sei sie nicht in der Lage, ihre Versorgungsverpflichtungen zu erfüllen. Auch mit diesem Vortrag hatte die Beklagte keinen Erfolg.

Für die Zeit bis zur letzten mündlichen Verhandlung vor dem Berufungsgericht ist hierzu folgendes zu sagen:

1. Die Pensionszusage des Klägers enthält keinen Widerrufsvorbehalt. Auf den in § 9 der Pensionsordnung (Fassung vom 10. Dezember 1959) enthaltenen Widerrufsvorbehalt kann die Beklagte sich nicht berufen, weil die Pensionsordnung, wie zu II 3 dargelegt, für den Kläger nicht gilt. Es braucht deshalb auch nicht entschieden zu werden, ob dieser Vorbehalt unter den gegebenen Verhältnissen eine Leistungsverweigerung rechtfertigt.
2. Unter ganz engen Voraussetzungen kann ein Arbeitgeber allerdings auch die Zahlung eines vorbehaltlos zugesagten Ruhegeldes aus Gründen einer wirtschaftlichen Notlage verweigern. Rechtsprechung und Schrifttum haben seit langem angenommen, daß eine ganze oder teilweise Leistungsverweigerung rechters ist, wenn und solange bei ungekürzter Weiterzahlung der Bestand des Unternehmens gefährdet ist (BAG AP Nr. 102 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu II 4 a der Gründe mit weiteren Nachweisen aus Rechtsprechung und Schrifttum]; Höhne, BB 1967, 122 [zu II und III]; A. Hueck in Hueck-Bipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., I. Band, § 52, VIII 3, S. 492 f.; Nikisch, Arbeitsrecht, 3. Aufl., I. Band, § 41 VII 2, S. 593). Daran hält der Senat im Grundsatz fest.

a) Eine betriebliche Altersversorgung muß, soweit sie nicht durch eine außerhalb des Unternehmens stehende selbständige Einrichtung gesichert ist, aus den Erträgen des Unternehmens geleistet werden. Deshalb ist unausgesprochene Grundlage jeder Versorgungszusage, daß das Unternehmen noch in der Lage ist, diese Leistungen zu erbringen. Dabei muß der Arbeitgeber wegen der lebenswichtigen Bedeutung der Altersversorgung für den Ruheständler seine Kräfte bis auf das äußerste anspannen. Auf

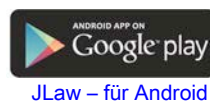


der anderen Seite muß auch der Ruheständler im Hinblick nicht nur auf die fortbestehende Verbundenheit mit dem Unternehmen, das ihn versorgen soll, sondern auch aus Solidarität mit den übrigen auf die Ertragsfähigkeit des Unternehmens angewiesenen Pensionäre und Arbeitnehmer seine Belange dann zurückstellen, wenn die Lebensfähigkeit des Unternehmens ohne ein solches Opfer gefährdet ist.

Ein Opfer kann dem Pensionär allerdings nur dann zugemutet werden, wenn Aussicht besteht, daß das Unternehmen mit dieser Hilfe saniert wird. Kann es doch nicht gerettet werden, darf der Pensionär seine Ansprüche wie jeder andere Gläubiger ohne Beschränkung verfolgen. Von dem Pensionär können Zugeständnisse jeweils nur in dem Umfang verlangt werden, wie sie zur Rettung des Unternehmens unerlässlich erscheinen. Das bedeutet, daß - wenigstens zunächst - nur eine Stundung in Betracht kommt. Ob und unter welchen Voraussetzungen darüber hinaus eine befristete Kürzung oder gar Streichung geboten sein kann, läßt sich nur anhand eines konkreten Falles entscheiden.

b) Ob die geschilderten Voraussetzungen im Einzelfall vorliegen, muß der Arbeitgeber mit den Mitteln der modernen Betriebswirtschaft prüfen und dem Gericht nachweisen. Zu einem solchen Nachweis gehört, daß eine von einem unparteiischen Sachverständigen erstellte Betriebsanalyse die wirtschaftliche Notlage des Betriebes und deren Ursachen im einzelnen darlegt. Der Arbeitgeber muß ferner einen wirtschaftlichen Sanierungsplan ausarbeiten, der nach vernünftiger Beurteilung einer dafür sachkundigen Stelle einen Erfolg erwarten läßt. Dieser Sanierungsplan muß zugleich Aufschluß darüber geben, daß Zugeständnisse auch der Pensionäre unvermeidlich sind.

Schließlich muß der Arbeitgeber, evtl. zusammen mit dem Betriebsrat, einen Sozialplan ausarbeiten, der die etwa notwendigen Einschränkungen sozial gerecht verteilt und der erkennen läßt, in welcher Weise auch der Arbeitgeber und die aktiven Belegschaftsmitglieder einschließlich der Spitzenkräfte das ihre beitragen. Es geht nicht an, daß lediglich



oder auch nur in erster Linie von den Pensionären Opfer verlangt werden. Eine betriebliche Altersrente ist keine unentgeltliche Leistung, die der Arbeitgeber in schlechten Zeiten ohne weiteres einstellen dürfte, sondern sie ist eine Gegenleistung aus dem Arbeitsvertrag; sie hat Versorgungs- und Entgeltcharakter und ist damit eine besondere Form der Vergütung (BAG AP Nr. 3 zu § 242 BGB Ruhegehalt - Unterstützungskassen [zu 2 b der Gründe mit Nachweisen]). Sie verdient deshalb grundsätzlich keinen geringeren Schutz als das Arbeitsentgelt des Aktiven.

3. Nur wenn ein Arbeitgeber in der geschilderten Weise durchsichtig macht, daß er von seinem Pensionär um der Existenz des Unternehmens willen ein Entgegenkommen verlangen muß, das der Sanierung des Unternehmens dienen und damit letztlich für die Zukunft auch dem Pensionär wieder zugute kommen soll, kommt ein begrenztes Leistungsverweigerungsrecht in Betracht. Diesen Anforderungen genügt der sehr allgemein gehaltene Vortrag der Beklagten auch nicht annähernd; dies gilt wenigstens für die Zeit bis zum Brand und damit bis zum Schluß des Berufungsverfahrens.

IV.

Für die Zeit seit Beginn des Jahres 1971 ist in der Revisionsinstanz zwischen den Parteien unstreitig geworden, daß ein Teil der Betriebsstätte der Beklagten durch Brand vernichtet worden ist. Darüber, inwieweit der Beklagten hieraus ein nicht durch die Versicherung gedeckter Schaden entstanden ist, streiten die Parteien.

1. Die Beklagte irrt, wenn sie meint, ihr neuer Tatsachenvortrag sei deshalb in der Revisionsinstanz zu berücksichtigen, weil er eine Änderungsklage nach § 323 ZPO rechtfertige; soweit die Tatsachen streitig seien, müsse der Rechtsstreit an die Vorinstanz zurückverwiesen werden.

Einen solchen Rechtssatz gibt es nicht. Tritt nach Abschluß der Tatsacheninstanzen eine wesentliche Veränderung der Verhältnisse ein, die maßgebend für die Verurteilung einer Partei waren, so muß sich die unterlegene Partei auf einer Änderungsklage nach § 323 ZPO verweisen lassen. Das Gesetz mutet der siegreichen Partei in solchen Fällen nicht zu, den durch die Änderung bedingten neuen Streit noch in demselben Verfahren auszutragen. Selbst



für neue Tatsachen, die zu einer Wiederaufnahme des Verfahrens führen können, macht die Rechtsprechung nur in begrenztem Umfang eine Ausnahme (vgl. Baumbach-Lauterbach, ZPO, 30. Aufl., § 561 Bem. 3 C; Stein-Jonas-Grunsky, ZPO, 19. Aufl., § 561 Bem. II 2 a und vor allem Mattern, JZ 1963, 649 [652 zu III 2 a]).

2. Die Ungewißheit über die wirtschaftliche Entwicklung der Firma in der Zeit nach Abschluß der Berufungsinstanz steht einer Verurteilung zu künftiger Leistung nicht entgegen.

a) In den Kommentaren zu § 258 ZPO wird zwar vielfach unter Berufung auf RGZ 145, 196 als Voraussetzung einer Verurteilung zu künftiger Rentenzahlung gefordert, daß die für die Höhe der Leistungen wesentlichen Umstände mit ausreichender Sicherheit feststehen (Stein-Jonas-Schumann-Leipold, ZPO, 19. Aufl., § 258 Bem. I 3; Wieczorek, ZPO, § 258 Bem. B I b; Thomas-Putzo, ZPO, 5. Aufl., § 258 Bem. 2; wohl auch Baumbach-Lauterbach, ZPO, 30. Aufl., § 258 Bem. 1; vgl. auch den Streit zu § 1708 BGB in der vor Inkrafttreten des NichtehelichenG [1. Juli 1970] geltenden Fassung darüber, ob das uneheliche Kleinkind den Unterhaltsanspruch auch für das 17. und 18. Lebensjahr bereits einklagen konnte, obgleich noch nicht feststand, ob das Kind anrechenbares eigenes Einkommen haben werde; dazu Bosch, FamRZ 1962, 137 und die Rechtsprechungsnachweise in FamRZ 1962, 162 Nr. 66 und S. 486 ff. Nr. 204 [mit weiteren Hinweisen in einer Anm. der Red.], S. 487 Nr. 205 und S. 488 Nr. 206; FamRZ 1963, 307 Nr. 143).

b) Der Senat hält jedoch den Antrag des Klägers, auch soweit er sich auf die künftigen Leistungen erstreckt, aus folgenden Gründen für gerechtfertigt:

(1) Würde die Klage auf künftige Leistung wegen der Unübersichtlichkeit der weiteren wirtschaftlichen Entwicklung als zur Zeit unbegründet abgewiesen, müßte der Kläger noch einmal von vorne anfangen; die Beklagte könnte alle Einwendungen gegen den Grund des Anspruchs erneut vortragen.



Das jetzige Urteil könnte ihm nur als Präjudiz, aber nicht durch Rechtskraftwirkung helfen. Dieser Gefahr ließe sich nur begegnen, wenn gleichzeitig das Bestehen des Ruhegeldanspruchs auf einen entsprechend anzuregenden Antrag des Klägers durch besonderen Urteilsausspruch festgestellt würde; ähnlich wie es in RGZ 145, 196 [199] empfohlen wird. Damit wäre aber gegenüber einer Verurteilung nach § 258 ZPO nichts gewonnen; die Beklagte müßte, wenn sie ein Leistungsverweigerungsrecht geltend machen will, das Feststellungsurteil, ebenso wie ein Leistungsurteil, nach § 323 ZPO zu Fall bringen.

(2) Würde die Klage für die Zukunft als zur Zeit unbegründet abgewiesen, fiel die Initiative und damit die Hauptlast eines neuen Rechtsstreits dem Kläger zu. Das ist nicht richtig. Der Kläger beruft sich auf seinen vertraglichen Anspruch und damit auf die Regel. Die Beklagte macht einen Ausnahmetatbestand geltend. Dann ist es angemessen, wenn die Initiative für einen neuen Prozeß bei ihr liegt.

(3) Die Revision trägt selbst vor, es lägen zu Lasten der Beklagten Sicherungsübereignungen und anderweitige Sicherungen zu Gunsten von Banken und anderen Kreditgebern vor. Deshalb muß damit gerechnet werden, daß andere Gläubiger Hand auf die Vermögenswerte der Beklagten legen. Es ist dem Kläger nicht zuzumuten, nachdem er diesen Prozeß durch drei Instanzen führen mußte, wegen seiner Ansprüche, die nach Abschluß der Berufungsinstanz fällig geworden sind und fällig werden, in einem weiteren Rechtsstreit um einen Titel zu kämpfen und in der Zwischenzeit zuzusehen, wie die Verwirklichung seiner Forderung gefährdet wird.

(4) RGZ 145, 196 steht nicht entgegen; dieses Urteil wird vielfach mißverständlich zitiert. In jenem Fall hatte die Vorinstanz den künftigen Anspruch des unfallverletzten Klägers, jedenfalls für die fernere Zukunft, endgültig abgewiesen, weil es angenommen hatte, bis dahin werde der Schaden sich nicht mehr auswirken. Für den Fall, daß diese Erwartung sich nicht erfüllte, hatte das Berufungsgericht somit dem damaligen Kläger nur die Chance gelassen, im Wege der Änderungsklage nach § 323 ZPO seinen Schadenersatzanspruch geltend zu machen. Das hat das Reichsgericht nicht gebilligt. Es hat es als Aufgabe des Gerichts be-



zeichnet, die künftige Entwicklung einzuschätzen, wenn dies nach der Lebenserfahrung und der Lage zur Zeit des Urteils mit einiger Gewißheit möglich sei. Sei dies nicht möglich, müsse zunächst nur die Schadenersatzpflicht festgestellt und der Betragsanspruch als zur Zeit nicht ausreichend begründet abgewiesen werden. Am Schluß seines Urteils gibt das Reichsgericht zu erwägen, ob es unter solchen Verhältnissen nicht etwa angemessen erscheine, der Entscheidung die allgemeine Lage zur Zeit des Urteils zugrunde zu legen und es dem Beklagten zu überlassen, bei anderer Gestaltung die Klage aus § 323 ZPO zu erheben.

Das Urteil des Reichsgerichts spricht somit eher für als gegen die Zulässigkeit einer Verurteilung der Beklagten auch für die Zukunft.

V.

Nach allem ist die Klage in vollem Umfang begründet, so daß die Revision der Beklagten zurückzuweisen war.

gez. Dr. Stumpf

Dr. Hilger

Dr. Thomas

Dr.Dr. Schlick

Helmschrott

