

Für das Nachschlagewerk!	Nein
Für die Fachpresse!	Nein
Für die Amtliche Sammlung!	Nein

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt, §§ 133, 157; ZPO § 286

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 3 AZR 220/73

Urteil des BAG vom 19. April 1974

LAG Bayern



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



3 AZR 220/73

2 Sa 1004/71 Bayern

Verkündet

am 19. April 1974

gez. Sürig,

Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. April 1974 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Wagner und Hartmann für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Teilurteil des Landesarbeitsgerichts Bayern vom 7. Februar 1973
- 2 Sa 1004/71 - 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 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



- 2 -

Tatbestand:

Der am 31. Mai 1918 geborene Kläger war vom 1. April 1952 bis zum 31. Dezember 1968 in dem Druckereibetrieb der Beklagten beschäftigt. Bis 1959 oder 1960 leitete er als Obermaschinenmeister einen Maschinensaal. Danach war er mit der technischen Leitung des gesamten Betriebes betraut. Von dieser Aufgabe wurde er am 1. Mai 1968 entbunden und wieder als Leiter eines Maschinensaaes eingesetzt. Dies geschah, ohne daß die Beklagte eine auf Änderung des Dienstverhältnisses gerichtete Kündigung aussprach. Das Gehalt des Klägers wurde in unveränderter Höhe weitergezahlt. Mit Schreiben vom 15. November 1968 kündigte der Kläger wegen der vorangegangenen Maßnahmen der Beklagten sein Arbeitsverhältnis und schied am 31. Dezember 1968 aus.

Die Beklagte hatte durch einen Aushang vom 14. Dezember 1954 ihrer Belegschaft bekanntgegeben, daß sie eine zusätzliche Altersversorgung gewähre. Diese trete ab dem 65. Lebensjahr und bei einer Betriebszugehörigkeit von mindestens zehn Jahren in Kraft. Nähere Einzelheiten sollten noch bekanntgemacht werden. In sogenannten Ausführungsbestimmungen vom 29. Dezember 1954 ist sodann festgelegt worden, daß die Arbeitnehmer eine Grundrente von 30,- DM monatlich und Steigerungsbeträge in Höhe von 1,- DM für jedes Dienstjahr nach Vollendung des 21. Lebensjahres erhalten. Über Wartezeit, Pensionsfall und Leistungsanspruch besagen die Ausführungsbestimmungen in ihrer Nr. 2 folgendes:

"Einen Rechtsanspruch auf die Versorgung hat, wer nach Vollendung des 60. Lebensjahres und einer mindestens 10-jährigen ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit (Wartezeit) aus dem aktiven Dienst der Firma nach Gewährung einer Rente aus der Invaliden- oder Angestelltenversicherung ausscheidet

- a) wegen Vollendung des 65. Lebensjahres oder
- b) wegen dauernder Erwerbsunfähigkeit im Sinne des § 1254 der Reichsversicherungsordnung, bzw. wegen Berufsunfähigkeit im Sinne des § 27 des Angestelltenversicherungsgesetzes."

Der Kläger und die Beklagte schlossen am 24. November 1965 einen auf den 1. Juli 1952 rückdatierten Dienstvertrag für lei-

- 3 -



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



tende Angestellte, der in § 14 folgende Regelung enthielt:

"Zusätzliche Vergünstigungen:

Altersversorgung: Mit Erreichung des 65. Lebensjahres erhalten Sie eine monatliche Grundrente von DM 30,- und für jedes Dienstjahr DM 1,- zusätzlich pro Monat. Im Überlebensfalle der Ehefrau setzt sich die Pensionszahlung in Höhe von 50 % fort.

Ferner Abschluß einer Lebensversicherung in Höhe von DM 10.000,-. Diese Versicherung wird entweder im Todesfall ausbezahlt oder mit Erreichung des 65. Lebensjahres zur Verfügung gestellt. Bei einer Laufzeit von ca. 12 Jahren wächst die Summe durch Dividende und Verzinsung um 50 % an, innerhalb von 25 Jahren verdoppelt sie sich."

Der Kläger ist der Meinung, durch sein Ausscheiden bei der Beklagten seien seine Ansprüche aus der in dem Vertrag zugesagten Altersversorgung nicht verfallen. Für seine Versorgung seien allein die vertraglichen Abmachungen in dem Anstellungsvertrag vom 24. November 1965 maßgebend, die einen Verfall der Anwartschaft bei einem Ausscheiden vor Eintritt des Versorgungsfalles nicht vorsähen.

Der Kläger hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn vom 1. April 1983 an bis zu seinem Tode ein Ruhegeld von monatlich 47,- DM zu zahlen, ferner ihm das unwiderrufliche Bezugsrecht aus der Lebensversicherung Nr. 966732 einzuräumen sowie festzustellen, daß die Beklagte beim Tode des Klägers Witwenrente zahlen müsse.

Die Beklagte hat um Klageabweisung gebeten. Sie hat geltend gemacht, die mit dem Kläger im Verträge vom 24. November 1965 vereinbarte Versorgung müsse durch die Ausführungsbestimmungen zur Versorgungszusage vom 14. Dezember 1954 ergänzt werden. Danach stünde dem Kläger die Altersversorgung nur zu, wenn er den Versorgungsfall in den Diensten der Beklagten erlebte. Selbst wenn man allein von dem Anstellungsvertrag ausgehe, könne der Kläger die Aufrechterhaltung seiner Versorgungsanwartschaft nicht verlangen, weil er das Arbeitsverhältnis von sich aus gelöst habe. Die Beklagte sei berechtigt und genötigt gewesen, den Kläger von der Leitung des gesamten technischen Betriebes zu entbinden, weil er in dieser Aufgabe ver-

- 4 -

sagt habe. Das Einverständnis des Klägers ergebe sich daraus, daß er, ohne ausdrücklich zu protestieren, bis zu seiner Kündigung sieben Monate als Saalmeister weitergearbeitet habe.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht durch Teilurteil über den Anspruch auf Zahlung eines Altersruhegeldes in Höhe von 47,- DM ab 1. April 1983 und auf Feststellung, daß die Beklagte verpflichtet ist, Hinterbliebenenversorgung zu gewähren, entschieden und der Klage insoweit stattgegeben. Mit ihrer Revision erstrebt die Beklagte in dem Umfange, in dem über die Klageforderung entschieden worden ist, die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

Entscheidungsgründe:

1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, für den Inhalt der Versorgungsvereinbarung sei allein das maßgebend, was im Anstellungsvertrag vom 24. November 1965 dazu niedergelegt ist.

a) Die Revision wendet hiergegen ein, das Berufungsgericht habe die Auslegungsregeln der §§ 133, 157 BGB verletzt, weil es nicht berücksichtigt habe, daß zwischen den Parteien die Versorgungszusage vom 14. Dezember 1954 mit ihren Ausführungsbestimmungen gegolten habe. Diese Regelung sei durch den Vertrag vom 24. November 1965 jedenfalls für die vom Betrieb zu zahlende Rente nicht berührt worden; insoweit habe der Vertrag vom 24. November 1965 keinen neuen oder inhaltlich anderen Anspruch begründet. Demzufolge könne der Kläger nach Nr. 2 der Ausführungsbestimmungen vom 29. Dezember 1954 bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles keine Betriebsrente verlangen.

b) Entgegen der Ansicht der Beklagten ist das Landesarbeitsgericht zu Recht davon ausgegangen, daß der Kläger die Versorgungszusage im Anstellungsvertrag vom 24. November 1965 als abschließende Regelung verstehen durfte, durch die die Gesamtzusage gegenstandslos wurde. Dies ergibt sich aus folgen-

- 5 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



den Erwägungen: Die Altersversorgung in dem Anstellungsvertrag hat gegenüber der Gesamtzusage einen auf den Kläger zugeschnittenen und deshalb persönlich geprägten Inhalt insofern bekommen, als ihm neben der Betriebsrente noch eine Lebensversicherung versprochen wurde. Auch wenn die Höhe der betrieblichen Pension selbst gegenüber der Gesamtzusage nicht verändert war, so hob sich doch die Versorgung des Klägers insgesamt wesentlich ab von dem, was den anderen Arbeitnehmern der Beklagten zugerechnet war. Wenn deshalb der Kläger in den Fragen, die in der vertraglichen Regelung nicht angesprochen waren (wie etwa Verfallbarkeit, Anrechnung von Sozialversicherungsrenten), weiterhin an den Bestimmungen der Gesamtzusage festgehalten werden sollte, so mußte die Beklagte dies durch eine entsprechende Bezugnahme klarstellen. Hierzu bestand besonders deshalb Anlaß, weil der Anstellungsvertrag in § 10 ausdrücklich anführt, daß er durch andere Bestimmungen (Arbeitsordnung) ergänzt werden kann, und weil § 13 des Anstellungsvertrages für Änderungen und Ergänzungen die Schriftform vorsieht. Das konnte der Kläger so verstehen, daß im übrigen der Vertrag vom 24. November 1965 seine Rechte und damit seine Altersversorgung abschließend regelt.

Schließlich spricht noch folgendes für die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung: Als die Parteien den Anstellungsvertrag abschlossen, war der Kläger schon mehr als 13 Jahre bei der Beklagten tätig, davon etwa sechs Jahre als technischer Leiter des gesamten Betriebes. Wenn ihm dann in einem FormularDienstvertrag für leitende Angestellte in einem besonderen maschinenschriftlichen Zusatz eine Altersversorgung versprochen wurde, dann durfte er, da Anhaltspunkte für einen anderen Vertragswillen der Beklagten nicht erkennbar waren, davon ausgehen, daß die an die Gesamtheit der Betriebsangehörigen gerichtete Erklärung vom 14. Dezember 1954 für ihn nicht mehr galt.

Ist sonach der zunächst auf der Gesamtzusage beruhende Versorgungsanspruch des Klägers abgelöst worden durch einen im Anstellungsvertrag einzelvertraglich geregelten und ge-



- 6 -

stalteten Anspruch, so entfällt auch das Bedenken der Revision, bei der vom Landesarbeitsgericht vorgenommenen Auslegung habe der Kläger einen doppelten Anspruch auf Betriebsrente.

2. In der Versorgungszusage vom 24. November 1965 ist nicht geregelt worden, ob der Kläger den Versorgungsfall in den Diensten der Beklagten erleben mußte oder ob er auch bei einem früheren Ausscheiden seine Versorgungsanwartschaft behielt. Das Landesarbeitsgericht hat den Vertrag insoweit als lückenhaft angesehen und die Abrede nach § 157 BGB entsprechend dem mutmaßlichen Willen der Parteien dahin ergänzt, daß der Kläger die Versorgung dann nicht verlieren sollte, wenn er das Arbeitsverhältnis nicht von sich aus grundlos preisgab.

Dem ist jedenfalls im Ergebnis zuzustimmen.

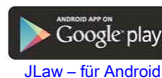
a) Das Berufungsgericht ist offenbar von der Erwägung ausgegangen, eine Versorgungsvereinbarung, die darüber keine Regelung enthalte, ob die Anwartschaft bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Erreichen der Altersgrenze verfalle oder nicht, weise insoweit stets eine Lücke auf. Hiergegen bestehen Bedenken jedenfalls dann, wenn es sich um Versorgungsversprechen aus einer Zeit handelt, als die Problematik der Verfallbarkeit noch nicht in dem Maße in den beteiligten Kreisen erörtert wurde, wie dies seit etwa 1968 der Fall ist. In der davor liegenden Zeit und deshalb auch bei einer - wie hier - im Jahre 1965 gegebenen Zusage waren Versorgungsversprechen auch ohne eine dahingehende ausdrückliche Klausel in der Regel dahin zu verstehen, daß der Versorgungsfall in den Diensten des die Versorgung zusagenden Arbeitgebers eintreten mußte (vgl. dazu das auch zur Aufnahme in die Amtliche Sammlung bestimmte Urteil des Senats vom 10. März 1972 - 3 AZR 278/71 - AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu A I 2 und A IV 3 der Gründe]; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. I, § 52 V 1, S. 485; Hilger in Handbuch der betrieblichen Altersversorgung, 4. Aufl., 1962, Bd. I, S. 72 ff. und 5. Aufl., 1968, Bd. I, S. 111 ff.).

b) Im vorliegenden Fall war es trotzdem gerechtfertigt, aus der fehlenden Regelung über den Verfall der Anwartschaft

- 7 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



- 7 -

auf eine Vertragslücke zu schließen. Hierzu gilt folgendes: Die auf der Gesamtzusage beruhende Ruhegeldregelung setzte nach Nr. 2 der Ausführungsbestimmungen voraus, daß der Versorgungsfall im Dienste der Beklagten eintrat. Wenn der Anstellungsvertrag des Klägers zu dieser Frage schwieg, so läßt sich schon wegen der vorausgegangenen ausdrücklichen Regelung nicht sagen, daß dies in gleicher Weise für das neue Versorgungsversprechen gegolten habe. Hinzu kommt, daß der Kläger bei Vertragsschluß Ende 1965 ein langjährig bewährter Mitarbeiter war, der in eine leitende Stellung aufgestiegen war und von dem, auch im Hinblick auf sein Alter von damals 47 Jahren, ersichtlich erwartet wurde, daß er die Beklagte vor Erreichen der Altersgrenze nicht mehr verlassen werde; auch die Beklagte hatte damals ersichtlich nicht die Vorstellung, daß sie sich vorher von dem Kläger trennen werde. Unter diesen Umständen ist erklärlich und verständlich, weshalb es für entbehrlich angesehen wurde, eine Vereinbarung für den Fall zu treffen, daß das Arbeitsverhältnis vorzeitig endete.

c) Wenn das Landesarbeitsgericht die sonach lückenhafte Regelung gemäß § 157 BGB dahin ausgefüllt hat, daß der Kläger jedenfalls dann seine Versorgungsanwartschaft nicht verlieren sollte, wenn er nicht grundlos aus eigenem Entschluß ausschied, so ist dies aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden.

Vertragslücken sind mit dem Inhalt zu schließen, wie die Parteien, hätten sie die Lücke erkannt, das nach Treu und Glauben und unter Berücksichtigung des erkennbaren Zweckes der übrigen Vertragsbestimmungen vereinbart hätten (vgl. statt aller: BAG AP Nr. 4 zu § 128 ZPO [zu II 3 der Gründe] und die Nachweise bei Palandt-Heinrichs, BGB, 33. Aufl., § 157 Anm. 2 a).

Wegen der oben gekennzeichneten Situation bei Abschluß der Versorgungsvereinbarung und der dabei von den Parteien gehegten Erwartung für den unbeeinträchtigten Fortbestand des Arbeitsverhältnisses kann eine den Vertrag nach Treu und Glauben ausfüllende Regelung nicht dahin gehen, die Versorgung bei jedweder Beendigung des Arbeitsverhältnisses verfallen zu lassen;

- 8 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



- 8 -

es ist auch nicht angängig, sie ohne Rücksicht auf die Umstände der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufrechtzuerhalten. Da der Kläger durch die Zusage vom 24. November 1965 in seiner Altersversorgung gegenüber der davor geltenden Regelung bessergestellt werden sollte, entspricht den Maßstäben von Treu und Glauben und dem restlichen Vertragszweck sinnvoll nur eine solche Regelung, die dem Kläger die Versorgung dann beläßt, wenn der Grund für das Scheitern des Arbeitsverhältnisses nicht von ihm gesetzt wurde. Deshalb kann auch die mit der Gesamtzusage verbundene Regelung über die Verfallbarkeit nicht zur Vertragsergänzung dienen.

3. Das Landesarbeitsgericht hat die Voraussetzungen für erfüllt gehalten, unter denen der Kläger nach dem ergänzten Vertrage seine Versorgungsanwartschaft behielt: Der Anlaß für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei von der Beklagten gesetzt worden. Die Zurücksetzung des Klägers vom technischen Betriebsleiter zum Saalmeister, die nicht mehr im Rahmen des Direktionsrechts gelegen habe, sei sachlich nicht gerechtfertigt gewesen; der Kläger habe sich damit auch nicht einverstanden erklärt. Deshalb habe er auf diesen Vorfall seine Kündigung vom 15. November 1968 stützen können.

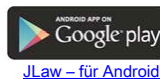
Was die Beklagte hiergegen einwendet, gibt zu einer anderen Beurteilung keinen Anlaß.

a) Die Revision meint, der Kläger sei, als er die Kündigung aussprach, nicht berechtigt gewesen, das Arbeitsverhältnis wegen vertragswidrigen Verhaltens der Beklagten aus wichtigem Grunde zu kündigen. Mit dieser Erwägung wendet sich die Beklagte dagegen, daß ein aus § 628 Abs. 2 BGB herzuleitender Schadenersatzanspruch zur Aufrechterhaltung der Anwartschaft führen könnte. Mit einem solchen Anspruch hat das Landesarbeitsgericht sich aber nicht auseinandergesetzt, und es brauchte dies auch nicht, weil es nach dem ergänzten Vertragsinhalt die Anwartschaft für nicht verfallen und daher einen Schaden des Klägers, den er nach § 628 Abs. 2 BGB verfolgen müsse, gar nicht als gegeben ansah. Kam es sonach nicht darauf an, ob dem Kläger bei seiner Kündigung ein wichtiger Grund

- 9 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



zur Seite stand, so ergeben andererseits die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts über die Vorgänge im Mai 1968 und das nachfolgende Verhalten des Klägers, daß ohne die Maßnahme der Beklagten er das Arbeitsverhältnis nicht beendet hätte. Das genügte, um den Verfall der Versorgung zu verhindern.

Wenn das Landesarbeitsgericht an anderer Stelle seines Urteils gesagt hat, der unberechtigte diskriminierende Entzug der Betriebsleitung habe "ferner" für den Kläger einen wichtigen Grund zur vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrages dargestellt (Seite 23 des angefochtenen Urteils), so bedeutet dies nicht, daß es den vorangestellten Grundsatz aufgeben und die Unverfallbarkeit nur unter der engeren Voraussetzung bejahen wollte, daß der Kläger berechtigt fristlos gekündigt habe.

b) Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß der Kläger mit dem Entzug der Betriebsleitung und der Verwendung als Saalmeister nicht einverstanden gewesen sei. Er habe weder dem Inhaber der Beklagten derartiges erklärt, noch sei sein Einverständnis daraus zu entnehmen, daß er noch einige Monate bei der Beklagten weitergearbeitet habe; denn dies sei darauf zurückzuführen, daß er wegen seines Alters nur schwierig eine andere gleichwertige Position finden konnte. Die Beklagte habe dies auch so erkennen und werten müssen, obgleich ein deutlicher Protest gegen die Maßnahme vom Kläger nicht ausgesprochen worden sei.

Die Revision rügt hierzu als Verletzung von § 286 ZPO, das Landesarbeitsgericht habe übersehen, daß der Kläger nicht nur weitergearbeitet habe, sondern daß dem eine Unterredung zwischen den Parteien vorangegangen sei, bei der der Kläger die Maßnahme nicht abgelehnt habe. Diese Rüge ist jedoch ungegründet, weil das Landesarbeitsgericht auf die Unterredung eingegangen ist und sie deshalb bei seiner Wertung nicht außer acht gelassen hat. Soweit die Revision meint, das Landesarbeitsgericht habe nicht berücksichtigt, daß der Kläger sich in leitender Position befunden habe, so daß von ihm ein ausdrücklicher Protest erwartet werden konnte, ist auch damit

- 10 -

ein Verfahrensfehler nicht dargetan. Das Landesarbeitsgericht hat gesehen, daß der Kläger leitender Angestellter war und mit ihm der Formularvertrag für leitende Angestellte vom 24. November 1965 abgeschlossen worden war. Wenn es gleichwohl von ihm nicht verlangt hat, er hätte sich ausdrücklich gegen den Eingriff in seine Stellung verwahren müssen, um den Anschein des Einverständnisses auszuschließen, so hat es dafür einleuchtende Gründe aus der Person und Lage des Klägers angeführt.

4. Nach alledem erweist sich die Revision der Beklagten als unbegründet, so daß ihr Rechtsmittel zurückzuweisen war.

gez. Dr. Stumpf

Dr. Thomas

Dr. Dieterich

Dr. Wagner

Hartmann

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 57a ff. UrhG geschützt.



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

