

Aktenzeichen: 3 AZR 236/82

Bundesarbeitsgericht 3. Senat Urteil vom 30. Oktober 1984
- 3 AZR 236/82 -

I. Arbeitsgericht
Stuttgart

Urteil vom 7. Oktober 1981
- 2 Ca 57/81 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Urteil vom 25. März 1982
- 11 Sa 143/81 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja



Entscheidungsstichwort:

13. Ruhegehalt aufgrund betrieblicher Übung

Gesetz: BGB § 242 Betriebliche Übung, § 242 Ruhegehalt, §§ 133, 157; BetrAVG §§ 5, 7 Abs. 1; ZPO § 139

Leitsätze:

1. Zahlt ein Arbeitgeber jahrelang (hier acht Jahre) ein 13. Ruhegehalt, das in der Versorgungsordnung nicht vorgesehen war, so begründet er damit eine betriebliche Übung zugunsten der Versorgungsberechtigten. Diese erwerben eine entsprechende Anwartschaft schon vor Eintritt des Versorgungsfalles.
2. Die Versorgungsleistungen aufgrund einer betrieblichen Übung können nur unter den gleichen Voraussetzungen widerrufen werden, wie ausdrücklich zugesagte Betriebsrenten.
3. Verspricht ein Arbeitgeber Versorgungsleistungen, die zusammen mit den Renten aus der gesetzlichen Sozialversicherung die Nettoeinkünfte vergleichbarer aktiver Arbeitnehmer übersteigen, und war dies von vornherein abzusehen, so kann er nicht später mit der Begründung, er müsse "Überversorgungen" vermeiden, die Renten von Pensionären einseitig kürzen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 236/82

11 Sa 143/81 Baden-Württemberg

Verkündet am
30. Oktober 1984

Im Namen des Volkes!

Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

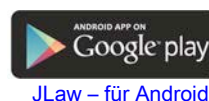
In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 30. Oktober 1984 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Dieterich, die Richter Schaub und Griebeling sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Kiefer und Lichtenstein für Recht erkannt:



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



1. Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 25. März 1982 - 11 Sa 143/81 - wird zurückgewiesen.
2. Der Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Klägerin verlangt von dem Beklagten ein 13. Ruhegeld für das Jahr 1980.

Die Klägerin ist nach 30-jähriger Tätigkeit bei dem Beklagten am 31. März 1978 mit dem Erreichen der Altersgrenze in den Ruhestand getreten. Der Beklagte gewährt Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach einer Ruhegeldordnung vom 7. Juli 1970. Die Höhe des Ruhegeldes richtet sich nach der anrechnungsfähigen Dienstzeit und dem ruhegeldfähigen Einkommen. Es setzt sich zusammen aus einem Grundbetrag in Höhe von 35 v. H. des ruhegeldfähigen Einkommens und Steigerungsbeträgen je nach der Zahl der anrechnungsfähigen Dienstjahre. § 7 Abs. 3 der Ruhegeldordnung enthält folgende Höchstbegrenzungsklausel:



"Übersteigt das Ruhegeld zusammen mit der Hälfte der ausbezahlten Rente der gesetzlichen Rentenversicherung und mit Versorgungsbezügen aus früheren Arbeitsverhältnissen 75 v. H. des ruhegeldfähigen Einkommens, so wird das Ruhegeld um den übersteigenden Betrag gekürzt."

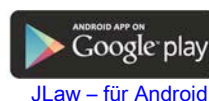
Nach § 17 der Ruhegeldordnung kann der Vorstand die erteilten Versorgungszusagen ändern oder widerrufen, wenn dem Verein die Erfüllung der Zusagen aus wirtschaftlichen oder rechtlichen Gründen nicht mehr zumutbar ist oder der Ruhegeldberechtigte eine grobe Treuepflichtverletzung begeht.

Obwohl die Ruhegeldordnung dies nicht vorsieht, zahlte der Beklagte seit 1972 allen Pensionären zu Weihnachten ein 13. Ruhegeld. Die Zahlungen wurden ohne jeden Vorbehalt geleistet. Auch die Klägerin erhielt in den Jahren 1978 und 1979 das 13. Ruhegeld zusätzlich zu ihrem monatlichen Altersruhegeld. Durch Rundschreiben vom 25. September 1980 teilte der Beklagte sämtlichen Pensionären mit, daß er sich aus wirtschaftlichen Gründen nicht mehr in der Lage sehe, das Weihnachtsgeld weiterhin zu zahlen. Es habe sich um eine freiwillige, ohne Rechtspflicht erbrachte Leistung gehandelt. Die Belastung durch Ruhegeldverpflichtungen sei inzwischen zu hoch geworden. Einsparungen seien deshalb erforderlich und gerade bei den Pensionären gerechtfertigt, weil deren Einkünfte höher seien als die der aktiven Arbeitnehmer. Einsparungen bei den aktiven Arbeitnehmern, die aufgrund tariflicher Regelung ein 13. Monatsgehalt in Höhe von 125 v. H. der monatlichen Bezüge erhalten, hat der Beklagte nicht vorgenommen.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, das 13. Ruhegeld



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



-4-

stehe ihr kraft betrieblicher Übung zu. Der Widerruf sei unwirksam. Sie hat das 13. Ruhegeld für 1980 geltend gemacht und beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, an sie
1.307,56 DM brutto zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat vorgetragen, die Zahlung eines Weihnachtsgelds an Ruheständler sei bewußt nicht in die Ruhegeldordnung aufgenommen worden, um das Entstehen von Rechtsansprüchen auszuschließen. Daher sei eine verpflichtende Betriebsübung nicht entstanden. Das gelte jedenfalls für die Klägerin, die das Weihnachtsgeld erst zweimal erhalten habe. Zudem sei der Widerruf wirksam. Ausweislich der Gewinn- und Verlustrechnung sei im Jahre 1980 ein Verlust von 1,8 Mio. DM entstanden. Der Grund hierfür liege vor allem in dem unverhältnismäßigen Anstieg der Personalkosten. Für 1981 werde ein Verlust von 3 Mio. DM erwartet. Ferner sei zu berücksichtigen, daß die Klägerin überversorgt sei; ihre Einkünfte als Ruheständlerin überstiegen das letzte Arbeitseinkommen erheblich.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Dagegen richtet sich die Revision des Beklagten.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist unbegründet. Die Klägerin kann auch für das Jahr 1980 die Zahlung eines 13. Ruhegeldes verlangen.



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



I. Das Berufungsgericht hat angenommen, der Beklagte habe eine betriebliche Übung begründet, indem er seit dem Jahre 1972 sämtlichen Pensionären vorbehaltlos jährlich ein 13. Ruhegeld gezahlt habe. Hieraus sei ein Anspruch der Pensionäre auf Fortzahlung der Zuwendung erwachsen. Diese Auffassung ist nicht zu beanstanden.

1. Durch die regelmäßige Wiederholung desselben Verhaltens hat der Beklagte bei den versorgungsberechtigten Arbeitnehmern und Pensionären den Eindruck erweckt, es bestehe eine dauerhafte Bindung; die Zahlung des 13. Ruhegeldes werde nicht beliebig wieder eingestellt werden. Der Beklagte hat seinen Pensionären seit 1972, also achtmal, ein 13. Ruhegeld gezahlt, ohne diese Leistung mit einem Vorbehalt zu verbinden oder in anderer Weise erkennbar zu machen, daß die Leistung, sei es jederzeit oder aufgrund besonderer Umstände, widerrufbar sein solle. Der Beklagte hat auch nicht zu erkennen gegeben, daß er sich vorbehalte, jährlich über die Zahlung oder Nichtzahlung neu zu entscheiden. Demgemäß haben die Versorgungsberechtigten darauf vertraut, daß ihnen die Sonderzahlung weiterhin gewährt werde. Dieses Vertrauen ist schutzwürdig und schutzbedürftig. Es handelt sich um Leistungen, die viele Jahre lang gewährt wurden, und zwar in einer Höhe, die den Lebenszuschnitt der Pensionäre nachhaltig beeinflussen mußte.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts begründet ein solches Verhalten des Arbeitgebers einen Rechtsanspruch auf die üblich gewordene Leistung (vgl. hierzu die Über-



sichten bei Backhaus, AuR 1983, 65 ff.; G. Hueck/Fastrich, AR-Blattei, "Betriebsübung"; Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 5. Aufl., § 111 S. 668). Indes sind die rechtlichen Ansätze einer dogmatischen Begründung nach wie vor umstritten (vgl. neuerdings Hromadka, NZA 1984, 241 ff.). Der Senat konnte bisher offenlassen, wie die Bindungswirkung einer betrieblichen Übung zivilrechtlich einzuordnen ist (BAG 23, 213, 217 ff. = AP Nr. 10 zu § 242 BGB Betriebliche Übung). Er hat ausgeführt und näher begründet, worauf es entscheidend ankommt: Die Betriebsübung gestaltet den Inhalt der einzelnen Arbeitsverhältnisse und vermittelt bei den betroffenen Arbeitnehmern den Eindruck, die üblich gewordenen Leistungen seien auch künftig zu erwarten (zu I 1 b) und c) der Gründe). Der Streitfall gibt keinen Anlaß, diese Auffassung in Frage zu stellen oder zu ergänzen. Der Beklagte hat eine verpflichtende Übung begründet, gleichgültig, ob man deren Geltung in einer stillschweigenden vertraglichen Übereinkunft oder in einem außervertraglichen Vertrauenstatbestand sieht. Der Beklagte hat eine Übung geschaffen, die die versorgungsberechtigten Arbeitnehmer und Pensionäre als verbindlich angesehen haben und auf die sie vertrauen durften.

Soweit Hromadka der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entgegenhält, sie überfrachte den Tatbestand der Willenserklärung und führe zu einer Fiktion (NZA 1984, 241, 243), wendet er sich gegen die vorherrschende Rechtsgeschäftslehre. Der Bundesgerichtshof hat erst kürzlich entschieden und eingehend begründet, daß auch ohne Erklärungsbewußtsein eine Willenserklärung abgegeben wird, wenn der Empfänger sie nach Treu und Glauben als solche



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



verstehen durfte und der Erklärende dies hätte erkennen und vermeiden können (Urteil vom 7. Juni 1984 - IX ZR 66/83 - BB 1984, 1317 = JR 1985, 12 ff.). Das entspricht der Rechtsprechung des Senats. Hromadka ist allerdings zuzugeben, daß bei der Bewertung schematische Verallgemeinerungen zu vermeiden sind, vielmehr Art, Bedeutung und Begleitumstände der üblich gewordenen Leistung berücksichtigt werden müssen (NZA 1984, 241, 245; ebenso die Urteile des Senats BAG 39, 271 und vom 29. November 1983 - 3 AZR 491/81 - AP Nr. 12 und (demnächst) 15 zu § 242 BGB Betriebliche Übung). Daß aber Gratifikationen, die die Lebenshaltung des Empfängers prägen, nach verhältnismäßig kurzer Zeit zur Vertragspflicht werden, räumt auch Hromadka (aaO) ein.

2. Die gegen die Annahme einer betrieblichen Übung gerichteten Angriffe der Revision sind nicht begründet.

a) Die Behauptung, der Beklagte habe die Zahlung eines 13. Ruhegeldes bewußt nicht in die Ruhegeldordnung aufgenommen, um keine Rechtsansprüche entstehen zu lassen, ist unerheblich. Für das Entstehen der Betriebsübung genügt es, daß der Arbeitgeber den objektiven Eindruck einer bindenden Zusage und damit einen schutzwürdigen Vertrauenstatbestand gesetzt hat. Durften die Pensionäre auf die Fortgewährung der zunächst nicht vorgesehenen, aber im Laufe der Zeit üblich gewordenen Leistung vertrauen, so erwarben sie dadurch einen entsprechenden Anspruch. Im vorliegenden Fall hatten die Pensionäre keinen Anlaß zu der Annahme, die Zahlung des 13. Ruhegeldes solle widerruflich sein, nur weil sie in der Ruhegeldordnung aus dem Jahre 1970 nicht



vorgesehen war. Der Beklagte hätte unschwer durch einen klaren Vorbehalt Erwartungen der Arbeitnehmer verhindern und damit eine Bindung für die Zukunft ausschließen können. Da er das nicht getan hat, kann er die Unverbindlichkeit seines Verhaltens nicht aus dem bloßen Schweigen der Ruhegeldordnung herleiten.

b) Der Einwand, die Klägerin könne deshalb keinen Anspruch aus der betrieblichen Übung herleiten, weil sie selbst das 13. Ruhegeld nur zweimal bezogen habe, greift ebenfalls nicht durch. Richtig ist, daß das Bundesarbeitsgericht erst bei dreimaliger vorbehaltloser Zahlung einer Weihnachtsgratifikation eine Betriebsübung angenommen hat, die zu einer Bindung des Arbeitgebers führen kann. Dieser Grundsatz gilt ebenso für das Ruhestandsverhältnis (BAG 14, 174, 177 = AP Nr. 26 zu § 611 BGB Gratifikation). Die verpflichtende Wirkung tritt aber auch zugunsten derjenigen aktiven Arbeitnehmer ein, die schon unter der Geltung der Übung in dem Betrieb gearbeitet haben. Auch solche Arbeitnehmer können darauf vertrauen, daß die Übung dann noch fortgeführt wird, wenn sie selbst die vorausgesetzten Bedingungen erfüllen (BAG 23, 213, 222 = AP Nr. 10 zu § 242 BGB Betriebliche Übung, zu I 3 der Gründe). Als die Klägerin im Jahre 1978 in den Ruhestand trat, hatte sie bereits aufgrund der seit 1972 bestehenden Übung einen Rechtsanspruch auf Zahlung eines 13. Ruhegeldes zusätzlich zu den ihr nach der Ruhegeldordnung zustehenden Bezügen.

II. Der Beklagte war nicht berechtigt, die Zahlung des 13. Ruhegeldes zum Ende des Jahres 1980 einzustellen. Sein mit Schreiben vom 25. September 1980 erklärter Widerruf ist unwirksam.



1. Dem Beklagten ist allerdings darin zu folgen, daß es dem Arbeitgeber möglich sein muß, eine betriebliche Übung wieder zu beenden. Er kann dies erreichen, indem er Ansprüche für die Zukunft ausschließt und dies neu eintretenden Arbeitnehmern bekannt gibt. Er kann grundsätzlich auch mit vertraglichen Mitteln Änderungen herbeiführen. Im Streitfall geht es indes allein um die Frage, ob der Arbeitgeber sich einseitig von bereits bestehenden Rechtspflichten gegenüber seinen Pensionären lösen konnte. Hierfür stützt sich der Beklagte auf zwei Widerrufsgründe: Er macht einmal geltend, der im Jahre 1980 erlittene und für das Jahr 1981 erwartete Verlust rechtfertige den Widerruf. Zum anderen seien die Pensionäre üerversorgt; ihre Ruhestandseinkünfte überstiegen diejenigen, die sie als aktive Arbeitnehmer erzielt hätten. Beide Umstände rechtfertigten den Widerruf jedoch nicht.

a) Wird der Widerruf auf wirtschaftliche Gründe gestützt, so ist nach ständiger Rechtsprechung des Senats die Kürzung von Versorgungsleistungen selbst gegenüber Pensionären möglich, wenn sich das Unternehmen in einer Notlage befindet, die seinen Bestand ernsthaft gefährdet. In einem solchen Falle muß die Einstellung oder Kürzung der Versorgungsleistung geeignet sein, zur Sanierung des Unternehmens beizutragen. Die Sanierung darf nicht allein zu Lasten der Pensionäre gehen (BAG 2, 18 = AP Nr. 4 zu § 242 BGB Ruhegehalt mit Anm. von Beitzke; BAG 24, 63 = AP Nr. 154 zu § 242 BGB Ruhegehalt mit Anm. von G. Hueck; vgl. auch Blomeyer/Otto, BetrAVG, Vorbem. § 7 Rz 66 und Einl. Rz 356 ff.). Hieran ist festzuhalten. Jedenfalls seit dem Inkrafttreten des Betriebsrentengesetzes und der Einführung des gesetzlichen



Insolvenzschutzes für Versorgungsansprüche und unverfallbare Versorgungsanwartschaften kann ein einseitiger Widerruf von Rentenleistungen nur bei einer wirtschaftlichen Notlage des Arbeitgebers gebilligt werden. Der Senat hat bereits im Urteil vom 5. Juni 1984 - 3 AZR 33/84 - (EzA § 242 BGB Ruhegeld Nr. 105) darauf hingewiesen, daß der gesetzliche Insolvenzschutz weitgehend wertlos wäre, wenn der Widerruf schon in einer Phase wirtschaftlicher Schwierigkeiten zugelassen würde, obwohl noch keine Notlage vorliegt (aaO, zu V 1 der Gründe).

Dabei kann es keinen Unterschied machen, ob die vom Arbeitgeber bisher gewährten Versorgungsleistungen in einer ausdrücklichen Zusage oder in einer betrieblichen Übung ihren Rechtsgrund haben. Ansprüche aufgrund betrieblicher Übung sind nicht Ansprüche minderer Qualität oder geringerer Bestandskraft. Auch nach der Lehre vom außervertraglichen Vertrauenstatbestand (Erwirkung) darf die Leistung nur eingestellt werden, wenn der Grund für ihre Einführung wegfällt, die Einstellung der Leistung also kein widersprüchliches Verhalten darstellen würde (Seiter, DB 1967, 1585, 1590; Hromadka, aaO, S. 246). Der Grund für die Gewährung eines 13. Ruhegeldes fällt aber nicht schon deshalb weg, weil ein allgemeiner Anstieg der Personalkosten den Arbeitgeber stärker belastet als erwartet. Die vorbehaltlos gewährte und durch Betriebstreue im aktiven Berufsleben erdiente Versorgungsleistung soll der Sicherung oder Verbesserung des Lebensstandards im Alter dienen. Nach dem Eintritt des Versorgungsfalles darf sie nicht von der mehr oder weniger günstigen Lage des Verpflichteten abhängen.



Der Beklagte behauptet nicht, sich in einer ernstlichen wirtschaftlichen Notlage zu befinden. Sein Hinweis, er habe in den Jahren 1980 und 1981 hohe Verluste hinnehmen müssen, reicht nicht aus.

b) Das Berufungsgericht hat erwogen, die Vorschriften des § 17 der Ruhegeldordnung, die eine Einstellung oder Kürzung der Ruhegeldverpflichtungen vorsehen, sinngemäß anzuwenden. Es ist zu dem Ergebnis gelangt, die Voraussetzungen eines Widerrufs nach der Ruhegeldordnung seien nicht erfüllt, da sich die wirtschaftliche Lage des Beklagten nicht nachhaltig so verschlechtert habe, daß ihm die Zahlungen nicht mehr zuzumuten seien. Die Revision hat die Feststellungen des Berufungsgerichts nicht angegriffen; sie hält die einschlägigen Vorschriften selbst nicht für geeignet, einen Maßstab für den Widerruf abzugeben. Das Berufungsurteil läßt daher insoweit einen Rechtsfehler nicht erkennen.

c) Der Beklagte macht ferner geltend, die Pensionäre seien "Überversorgt", weil ihre Ruhestandseinkünfte höher seien als das Arbeitsentgelt, das sie als aktive Arbeitnehmer erhalten hätten. Auch dieser Einwand ist unbegründet. Eine solche "Überversorgung" war bereits in der Ruhegeldordnung vom 1. Juli 1970 angelegt. Nach deren § 7 Abs. 3 soll die Gesamtversorgungsobergrenze zwar 75 v. H. der Bezüge der aktiven Mitarbeiter betragen, bei der Berechnung dieser Obergrenze sollen aber nur 50 v. H. der Renten aus der gesetzlichen Sozialversicherung berücksichtigt werden. Diese Rechnung muß, auch wenn nach § 7 Abs. 4 der Ruhegeldordnung weitere Einkünfte anrechnungsfähig sind, in vielen



Fällen zu einem Gesamtversorgungsgrad führen, der ganz erheblich über den Nettoeinkünften aktiver Arbeitnehmer liegt. Das war von Anfang an zu erwarten, und zwar gleichgültig, ob die Pensionäre ein 13. Ruhegeld beziehen oder nicht. Wenn die Beklagte das jetzt als "Überversorgung" bezeichnet, will sie damit in Wahrheit ihr ursprüngliches Regelungskonzept ändern. Durch einseitig gestaltende Willenserklärung läßt sich dieses Ziel nicht erreichen (vgl. näher Dieterich, Festschrift für Hilger/Stumpf, 1983, S. 77, 88, 96).

Soweit die Revision in diesem Zusammenhang Verletzung des § 139 ZPO rügt, wendet sie sich gegen die Annahme des Berufungsgerichts, den Pensionären werde ein Sonderopfer abverlangt, weil nur ihnen und nicht den aktiven Arbeitnehmern das 13. Ruhegeld gestrichen werden solle. Diese Rüge ist unzulässig (BAG 13, 340, 344 = AP Nr. 37 zu § 233 ZPO). Sie ist schon nicht in der gehörigen Form angebracht, weil der Beklagte nicht angegeben hat, welche Fragen das Gericht hätte stellen müssen und was er daraufhin ergänzend vorgetragen hätte. Zudem geht es in Wahrheit um eine Bewertungsfrage und nicht um eine unzureichende Aufklärung des Sachverhalts.

Der Beklagte kann sich auch nicht auf eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes berufen. Dieser Grundsatz gebietet es nicht, betriebliche Versorgungsleistungen deshalb zu kürzen, weil sie zusammen mit den Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung insgesamt das Aktiveinkommen übersteigen.



2. Dem Beklagten kann schließlich nicht gefolgt werden, soweit er aus dem Urteil des Senats vom 23. April 1963 (BAG 14, 174 ff. = AP Nr. 26 zu § 611 BGB Gratifikation) ein anderes Ergebnis ableiten will. Eine Heranziehung dieses Urteils verbietet sich schon deshalb, weil der Senat seinerzeit von einer gänzlich anderen rechtlichen Ausgestaltung des Ruhegeldrechts ausgehen mußte. Zur Zeit der damaligen Entscheidung wurden Ruhegeldanwartschaften als fürsorgerisch bestimmte, jederzeit verfallbare, freiwillige Zuwendungen sozialer Art angesehen. Mit dem heutigen durch das Betriebsrentengesetz bestimmten Rechtszustand läßt es sich aber nicht mehr vereinbaren, Leistungen der betrieblichen Altersversorgung als reine Fürsorgeleistungen anzusehen, die nach billigem Ermessen des Arbeitgebers wieder eingestellt werden können. Auch die aus Anlaß oder im zeitlichen Zusammenhang mit dem Weihnachtsfest gezahlten Beträge werden seit langem nicht mehr als bloße Wohltaten verstanden, die der Arbeitgeber beliebig einstellen könnte. Solche zusätzlichen Zahlungen werden vielfach als reguläres Einkommen erwartet und geleistet. Sie sind im öffentlichen Dienst und vielen Bereichen der gewerblichen Wirtschaft durch tarifliche Regelungen für die Aktiven als Rechtsanspruch ausgestaltet. Deshalb ist auch die Zahlung eines Weihnachtsgeldes an Pensionäre keine nur vom billigen Ermessen des Arbeitgebers abhängige und jederzeit widerrufliche Leistung.

Dr. Dieterich Schaub Griebeling

Dr. Kiefer Lichtenstein



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)