

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

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt, §§ 133, 157, 315;
BetrAVG § 6

Leitsätze:

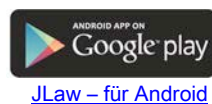
K e i n e

Aktenzeichen: 3 AZR 240/77
Urteil des BAG vom 1. Juni 1978

LAG Rheinland-Pfalz



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



3 AZR 240/77

5 Sa 544/76 Rheinland-Pfalz

Verkündet am
1. Juni 1978

gez. Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

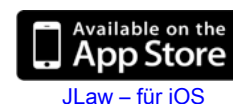
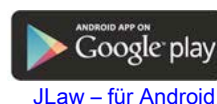
hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 1. Juni 1978 durch den Vizepräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Waydelin und Lichtenstein für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 11. November 1976 - 5 Sa 544/76 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Ludwigshafen vom 26. Februar 1976 - 6 Ca 1397/75 M - abgeändert:

- 2 -



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



- 2 -

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger
300,-- DM zu zahlen.

3. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

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

Tatbestand:

Der im Jahre 1911 geborene Kläger war 26 Jahre lang für die Beklagte als Außendienstmitarbeiter tätig. Das Arbeitsverhältnis endete aufgrund einer zwischen den Parteien getroffenen Vereinbarung am 31. Dezember 1974. Seit dem 1. Dezember 1974 bezieht der Kläger von der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte das flexible Altersruhegeld. Die Beklagte gewährt ihm seit dem 1. Januar 1975 eine Firmenrente in Höhe von 355,-- DM. Zu deren Höhe hatte die Beklagte dem Kläger mit Schreiben vom 20. März 1974 mitgeteilt, sie kürze den Grundbetrag von 300,-- DM um 10 % = 30,-- DM. Gegen diesen Abschlag wendet sich der Kläger.

Grundlage der Versorgung war zunächst eine Zusage vom 23. Dezember 1959. Danach sollte der Kläger eine Rente von monatlich 125,-- DM erhalten, sofern er in den Diensten der Beklagten das 65. Lebensjahr erreichte. Nach Ziff. 7 des formularmäßigen Schreibens vom 23. Dezember 1959 war vorgesehen, daß bei Beendigung des Dienstverhältnisses nach Erreichen des 60. Lebensjahres durch ordentliche Kündigung die Altersrente ebenfalls gezahlt wurde; sie wurde dann jedoch um 10 % bis 50 % gekürzt. Mit Schreiben der Beklagten vom 18. Januar 1963 wurde die zugesagte Rente auf 300,-- DM erhöht.

Im Dezember 1966 hat die Beklagte die betriebliche Altersversorgung durch eine Ruhegeldordnung neu geregelt. Nach deren § 2 werden Ruhegeldleistungen grundsätzlich nur gewährt, wenn der Betriebsangehörige eine anrechnungsfähige Dienstzeit von zehn Jahren erfüllt, bei Eintritt des Versorgungsfalles in einem Arbeitsverhältnis zur Firma gestanden hat und nach Eintritt

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

des Versorgungsfalles aus den Diensten der Firma ausgeschieden ist. Im übrigen enthält die Ruhegeldordnung folgende, hier interessierende Bestimmung:

"§ 6

Altersrente

- (1) Altersrente wird den Betriebsangehörigen gewährt, die das 65. Lebensjahr vollendet haben und aus der Firma ausscheiden. Bei weiblichen Betriebsangehörigen kann an die Stelle des 65. das 60. Lebensjahr treten.
- (2) Auch einem männlichen Betriebsangehörigen kann bei vollendetem 60. Lebensjahr Altersrente gewährt werden, wenn er auf eigenen Wunsch und mit Einverständnis der Firma ausscheidet."

Der Kläger hat geltend gemacht, eine Kürzung des Ruhegeldes sei nicht gerechtfertigt, weil § 6 der Ruhegeldordnung ein vorzeitiges Ausscheiden vorsehe; dabei sei nichts über einen Abschlag gesagt. Die Beklagte habe in vergleichbaren Fällen das volle Ruhegeld gewährt. Das frühere Ausscheiden wirke sich im übrigen schon in der Höhe des Treuezuschlags aus.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 31. Dezember 1974 habe zudem § 6 BetrAVG gegolten. Nach dieser Vorschrift habe ihm mit Beginn des flexiblen Altersruhegeldes die Betriebsrente zugestanden. Aus § 6 BetrAVG ergebe sich nicht, daß die früher einsetzenden betrieblichen Versorgungsleistungen gekürzt werden dürften.

Der Kläger hat den Unterschiedsbetrag von 30,-- DM monatlich für das Jahr 1975 mit Ausnahme der Monate Februar und März 1975 mit der Klage verfolgt und beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn
300,-- DM zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat geltend gemacht, die Kürzung sei nach § 6 BetrAVG gerechtfertigt, weil die Leistungen früher, als nach der Versorgungsregelung vorgesehen, einsetzten. Richtig sei zwar, daß die Beklagte bei fünf vergleichbaren Arbeitnehmern, die zwischen 1964 und 1971 vor Erreichen des 65. Lebensjahres ausgeschieden waren, die Betriebsrente nicht gekürzt habe. Das sei jedoch



- 4 -

deshalb unterblieben, weil diese Arbeitnehmer bei ihrem Ausscheiden noch keine Sozialversicherungsrente erhielten. Bei anderen Arbeitnehmern, die nach Inkrafttreten des § 6 BetrAVG ausgeschieden seien, habe sie Kürzungen wie beim Kläger vorgenommen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers ist erfolglos geblieben. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter.

Entscheidungsgründe:

Dem Kläger steht das ungekürzte Ruhegeld gemäß § 6 Abs. 2 der Ruhegeldordnung der Beklagten zu.

1. Schon vor Inkrafttreten des § 6 BetrAVG sah die im Dezember 1966 erlassene Ruhegeldordnung eine Altersrente vor dem 65. Lebensjahr vor. Das galt einmal für weibliche Betriebsangehörige, wenn sie 60 Jahre waren. Von diesem Lebensalter ab war auch für einen männlichen Betriebsangehörigen die Altersrente als Kann-Leistung vorgesehen, wenn er auf eigenen Wunsch und mit Einverständnis der Firma ausschied. Der Anspruch auf Altersrente war also nicht ausnahmslos davon abhängig, daß die Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr in den Diensten der Beklagten erreichten. Die Versorgungsregelung sah demnach - wenn auch unter teilweise anderen Voraussetzungen - die Ansprüche vor, die allgemein erst durch § 6 BetrAVG eingeführt wurden. Deshalb hat die Beklagte dem Kläger schon vor der Geltung des § 6 BetrAVG mit Schreiben vom 20. März 1974 mitgeteilt, daß sie ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Altersrente zahlen werde.

2. Dabei war die Beklagte jedoch nicht berechtigt, den Grundbetrag zu kürzen.

a) Die Versorgungsordnung sieht eine Kürzung nicht vor. Zwar ist die Altersrente in § 6 Abs. 2 als Kann-Leistung ausgestaltet. Es ist jedoch nicht gesagt, daß die Altersrente ge-

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

kürzt werden könne, wenn sie dem Arbeitnehmer zuerkannt ist. Wenn diese Möglichkeit vom Ermessen der Beklagten mit umfaßt sein sollte, hätte dies deutlich gemacht sein müssen. Eine solche Klarstellung war insbesondere wegen der vorausgegangenen Versorgungsregelung notwendig. Die Versorgungszusage vom 23. Dezember 1959 sah noch Kürzungen der Altersrente vor, wenn sie zwischen dem 60. und 64. Lebensjahr begann. Diese Regelung ist insgesamt abgelöst worden durch die Ruhegeldordnung. Diese hat in § 6 Abs. 1 Satz 2 und § 6 Abs. 2 die Voraussetzungen für das vorgezogene Altersruhegeld anders gestaltet, ohne etwas über Kürzungen auszusagen. Das konnte und durfte der Kläger als Adressat der Ruhegeldordnung dahin verstehen, daß die vorgezogene Altersrente nicht mehr gekürzt werde.

b) § 6 BetrAVG gibt der Beklagten ebenfalls kein Recht zur Kürzung. Der Anspruch des Klägers beruht nicht auf dieser Bestimmung, sondern auf der Ruhegeldordnung der Beklagten. Deshalb kann hier dahinstehen, inwieweit das nach § 6 BetrAVG zu gewährende vorgezogene betriebliche Altersruhegeld gekürzt werden kann (vgl. dazu das zur Veröffentlichung bestimmte Urteil des Senats vom 1. Juni 1978 - 3 AZR 216/77).

Aus § 6 BetrAVG kann die Beklagte auch kein Widerrufsrecht nach § 15 Abs. 2 Buchst. b der Ruhegeldordnung herleiten. Der Vorbehalt bezieht sich auf Änderungen im Sozialversicherungsrecht. Solche sind zum Pensionsalter schon mit dem Rentenreformgesetz vom 16. Oktober 1972 (BGBl. I, 1965) erfolgt, durch das die flexible Altersgrenze eingeführt wurde. Die Beklagte hat sich bis Ende 1974 gleichwohl nicht veranlaßt gesehen, § 6 Abs. 2 ihrer Ruhegeldordnung wegen des geänderten Pensionsalters neu zu gestalten. Dann kann sie nicht im Einzelfall nach Beginn der Leistungen eine Kürzung auf die Sozialversicherungsklausel stützen.

Die Einführung der flexiblen Altersgrenze in der Sozialversicherung wirkt sich für das betriebliche Altersruhegeld unmittelbar erst seit der Geltung des § 6 BetrAVG aus. Auch

- 6 -

daraus kann die Beklagte jedoch keine Kürzungsbefugnis herleiten. Sie hat schon vor Inkrafttreten des § 6 BetrAVG Altersrenten vor dem 65. Lebensjahr gewährt. Dabei stand ihr nach § 6 Abs. 2 der Ruhegeldordnung ein Ermessensspielraum zu, den § 6 BetrAVG nicht mehr zuläßt. Diese Änderung genügt für sich allein nicht, weil der Vorbehalt eine wesentliche Änderung voraussetzt; außerdem muß die Kürzung billigem Ermessen entsprechen (vgl. BAG AP Nr. 153 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu II 5 a der Gründel]). In dieser Hinsicht hat die Beklagte nichts vorgetragen, was eine Kürzung aufgrund der Vorbehaltsklausel rechtfertigen könnte.

gez.: Dr. Stumpf Dr. Thomas Dr. Dieterich

Waydelin Lichtenstein

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](#)