

11. Aug. 1964

98

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Fachpresse! ja
Für die amtliche Sammlung! nein

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt; ZPO § 233

Leitsätze:

1. Ist dem Arbeitgeber in einer durch Betriebsvereinbarung erlassenen Ruhegeldordnung das Recht vorbehalten, für den Fall von Änderungen im Bereich der Sozialversicherung die eigene betriebliche Sozialversicherung diesen Änderungen sinnvoll anzupassen, so sind mit der Rentenreform von 1957 die Voraussetzungen dieses Vorbehalts eingetreten.
2. Da durch die Rentenreform die Struktur der Sozialversicherung geändert worden ist, kann bei der Anpassung der die Sozialversicherung ergänzenden und auf diese abgestimmten betrieblichen Altersversorgung eine Strukturänderung nicht schlechthin ausgeschlossen sein. Dem Arbeitgeber darf es deshalb nicht verwehrt werden, bei der vorbehaltenen Anpassung das bis dahin bei ihm geltende Prinzip einer nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit gestaffelten Rente zugunsten einer Einheitsrente aufzugeben.
3. Wenn sich eine im ganzen gesehen vernünftige Änderung einer betrieblichen Versorgungsregelung, die durch einen Anpassungsvorbehalt gedeckt ist, in Einzelfällen zu Ungunsten eines Arbeitnehmers auswirkt, so ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, diesem einen Ausgleich zu gewähren.
4. Das Absenden der postfertigen Post darf der Prozeßbevollmächtigte seinem Büro überlassen. Es ist daher ein unabwendbarer Zufall, der zur Wiedereinsetzung in den vorigen Stand führen kann, wenn infolge eines Versehens einer zuverlässigen und eingearbeiteten Bürokraft die postfertige Post an einem Tage nicht abgeschickt wird.

Aktenzeichen: 3 AZR 245/63

Urteil des BAG vom 11. August 1964

LAG Bremen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

erklärt am
1. August 1964

ez. Groll,

Regierungsobersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf
Grund der mündlichen Verhandlung vom 11. August 1964
durch den Senatspräsidenten Dr. König, die Bundesrichterin
Professorin Dr. Hilger und den Bundesrichter Dr. Martel
sowie die Bundesarbeitsrichter Moritz und Rastetter
für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 24. April 1963
- 1 Sa 53/62, 57/62 - aufgehoben.

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des
Arbeitsgerichts Bremen vom 27. März 1962
- 4 Ca 4655/61 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten des Berufungs- und
des Revisionsverfahrens.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Der Kläger, der am 16. August 1898 geboren ist, war vom 10. Juni 1925 bis zum 26. Juli 1961 im Betrieb der verklagten Brauerei beschäftigt, und zwar zuletzt als Pförtner mit einem monatlichen Bruttoverdienst von 686,37 DM. Der Kläger ist dann wegen Invalidität in den Ruhestand getreten. In der letzten Zeit seiner Betriebszugehörigkeit, seit 1. November 1960, war der Kläger krank und arbeitsunfähig. Nach seinem Ausscheiden erhielt er auf Grund des Rentenbescheides der Landesversicherungsanstalt Oldenburg/Bremen vom 12. Juli 1961 mit Wirkung vom 1. November 1960 eine Sozialrente von 321,15 DM; mit Wirkung vom 1. Januar 1962 wurde die Rente auf 337,10 DM erhöht. Seit August 1961 hat die Beklagte ihm ein Ruhegeld von monatlich 40,-- DM gezahlt.

Bei der Beklagten waren durch Betriebsvereinbarung vom 30. September 1955 "Richtlinien für die zusätzliche betriebliche Altersversorgung der -B -Brauerei A.G., " festgelegt. In diesen Richtlinien heißt es:

"1. Das Ruhegeld beträgt:

- a) für männliche gelernte und ungelernte Arbeitnehmer nach vollendeter 15jähriger Betriebszugehörigkeit DM 50,-- monatlich brutto. Das Ruhegeld erhöht sich vom 16. Jahr der Betriebszugehörigkeit an um DM 1,75 monatlich brutto für jedes Jahr der Betriebszugehörigkeit bis zum Höchstbetrage von DM 100,-- monatlich brutto, jedoch wird der Höchstbetrag von DM 100,-- bereits vom vollendeten 40. Jahr der Betriebszugehörigkeit an gezahlt.

.....

2. Voraussetzung für die Gewährung des Ruhegeldes im Falle a) und c) ist die Vollendung des 65. Lebensjahres oder die Anerkennung als Vollinvalid auf Grund der Sozialgesetzgebung. Der Anspruch auf Gewährung des Ruhegeldes ruht, sofern der betreffende Arbeitnehmer trotz Erreichung der Altersgrenze oder Invalidität im Betrieb der Brauerei weiter beschäftigt wird und Lohn bezieht.



Die Brauerei ist berechtigt, ein eventuelles Arbeitseinkommen des Ruhegeldempfängers auf die Versorgungsleistung ganz oder teilweise anzurechnen, wenn das betriebliche Ruhegeld, die Sozialversicherungsrente und das Arbeitseinkommen zusammen 75 % des jeweiligen tariflichen Arbeitsverdienstes des Ruhegeldempfängers übersteigen.

.....

5. Die Gewährung des Ruhegeldes an die Mitarbeiter der Brauerei hat den Sinn, den Rahmen, den die Altersversorgung gegenwärtig durch die Sozialversicherung gewährt, zu erweitern. Dieses bedingt, daß sich die Brauerei für den Fall von Änderungen im Bereich der Sozialversicherung vorbehalten muß, die eigene betriebliche Altersversorgung diesen Änderungen sinnvoll anzupassen. Insbesondere gilt dies, wenn gesetzliche Maßnahmen oder Anordnungen die anderweitige Regelung der Versorgungszusage bzw. des Ruhegeldes zur Pflicht machen oder wenn die für die Versorgungszusage anzusammelnde Rückstellung bzw. die für das Ruhegeld verausgabten Mittel steuerlich nicht mehr als Betriebsausgaben anerkannt werden.

6. Die Brauerei hat die Zuversicht, diese Zusage über die Altersversorgung dauernd uneingeschränkt erfüllen zu können, muß sich jedoch das Recht vorbehalten, diese Zusage zu ändern oder außer Kraft zu setzen, wenn sich ihre wirtschaftliche Lage so verschlechtert, daß ihr die Aufrechterhaltung dieser Zusage nicht zugemutet werden kann.

.....

9. Die vorstehende Zusage der Brauerei an ihre Arbeitnehmer ist unkündbar, wobei auf die Bestimmungen von Ziffer 5 und 6 verwiesen wird."

Unter dem 30. Dezember 1959 hat die Beklagte neue "Richtlinien für die zusätzliche betriebliche Altersversorgung der -B -Brauerei A.G., " herausgegeben. In diesen Richtlinien von 1959 wird über die Höhe des Ruhegeldes folgendes bestimmt:

"1. Das Ruhegeld beträgt

- a) für männliche und weibliche gelernte und ungelernte Arbeitnehmer nach vollendeter 15jähriger Betriebszugehörigkeit DM 40,-- monatlich brutto."

Insoweit entsprechen die Richtlinien von 1959 der praktischen Handhabung der Beklagten seit 1. Januar 1958.

Die Richtlinien von 1959 unterscheiden sich weiterhin dadurch von den Richtlinien der Betriebsvereinbarung von 1955, daß die Vorbehaltsklauseln der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs angepaßt sind.

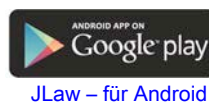
Auf Grund der Betriebsvereinbarung von 1955 hätte dem Kläger unter Berücksichtigung seiner 35-jährigen Betriebszugehörigkeit ein zusätzliches Ruhegeld von monatlich 85,-- DM zugestanden; dieses Ruhegeld setzt sich gemäß Nr. 1 a) der Betriebsvereinbarung aus dem Grundbetrag von 50,-- DM und einem Zuschlag von je 1,75 DM für weitere 20 Jahre der Betriebszugehörigkeit mit insgesamt 35,-- DM zusammen. Die Beklagte verweigert jedoch die Zahlung dieses Ruhegeldes und gewährt dem Kläger lediglich einen Zuschuß von 40,-- DM monatlich nach Maßgabe der Richtlinien von 1959. Der Kläger ist der Ansicht, daß ihm die Bezüge nach der Betriebsvereinbarung von 1955 zustehen. Er macht deshalb mit der vorliegenden Klage den Differenzbetrag von 45,-- DM monatlich für die Zeit von September 1961 bis Februar 1962 geltend. Er hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger
270,-- DM als zusätzliche Altersrente für die
Zeit vom 1. September 1961 bis zum 28. Februar
1962 zu zahlen.

Die Beklagte hat um Klageabweisung gebeten, weil sie der Ansicht ist, daß der Kläger einen Zuschuß zur Altersrente nur in der durch die Richtlinien von 1959 bestimmten Höhe verlangen kann.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht die Beklagte antragsgemäß verurteilt und die Revision zugelassen.

Mit der Revision bittet die Beklagte, die Berufung des Klägers gegen das erstinstanzliche Urteil zurückzuweisen. Der Kläger beantragt Zurückweisung der Revision.



Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet.

I.

Das Landesarbeitsgericht hat dem Kläger, der die Berufungsfrist versäumt hatte, auf dessen Antrag Wiedereinsetzung in den vorigen Stand gewährt, und zwar entgegen der Auffassung der Revision zu Recht.

Der Kläger war in erster und zweiter Instanz vertreten durch Gewerkschaftssekretär N , DGB-Ortsausschuß B . Das Landesarbeitsgericht hat auf Grund der Beweisaufnahme festgestellt, daß die Büroorganisation der Rechtsstelle des Ortsausschusses B des Deutschen Gewerkschaftsbundes eine Reihe von Mängeln aufwies und insbesondere keine Sicherheit für die richtige Fristenberechnung und für die Kontrolle des Fristablaufs gewährte, letzteres deshalb, weil die Fristen bereits dann ausgetragen wurden, wenn der fristwahrende Schriftsatz erst in das Stenogramm diktiert worden war. Eine im Fristenkalender eingetragene Notfrist darf jedoch erst gelöscht werden, wenn das zur Wahrung der Frist bestimmte Schriftstück rechtzeitig vom Rechtsanwalt unterzeichnet und vom Büro postfertig gemacht worden ist (BGH LM Nr. 47 zu § 233 ZPO). Diese Mängel der Büroorganisation sind jedoch nach den Feststellungen des Berufungsgerichts für die Fristversäumung nicht kausal gewesen. Die Berufungsfrist lief am 24. Mai 1962 ab. Die Berufungsschrift ist rechtzeitig am 23. Mai 1962 angefertigt und unterzeichnet worden. Die Fristversäumung rührt daher, daß die Zeugin Sch den ihr am 23. Mai 1962 erteilten Auftrag, die unterzeichnete Berufungsschrift noch am gleichen Tage zur Post zu bringen, nicht ausgeführt hat, sondern daß, wie das Landesarbeitsgericht festgestellt hat, an diesem Tage im Büro der Rechtsschutzstelle sämtliche Briefe liegen geblieben und nicht mehr zur Post gebracht worden sind. Aus diesen Feststellungen der Berufungsinstanz und



- 6 -

aus der Verweisung auf die vom Landesarbeitsgericht als glaubwürdig bezeichnete Bekundung der Zeugin Sch muß geschlossen werden, daß die postfertigen Briefe versehentlich nicht mehr weggebracht worden sind, weil die Zeugin an diesem Tage Überstunden machen mußte und darüber die Post vergessen hat. Unter diesen Umständen ist es aber nicht zu beanstanden, daß das Landesarbeitsgericht angenommen hat, die Mängel in der Büroorganisation seien für die Fristversäumung nicht kausal gewesen. Auch wenn die Frist im Fristenkalender ordnungsgemäß erst in dem Augenblick gestrichen worden wäre, in dem die Berufungsschrift postfertig war, so wäre dadurch nicht verhindert worden, daß an diesem Tage versehentlich die gesamte Post nicht abgeschickt wurde. Es ist auch nichts dagegen einzuwenden, wenn das Landesarbeitsgericht hierin ein typisches Büroversehen einer eingearbeiteten Kraft gesehen hat, für das der Prozeßbevollmächtigte nicht verantwortlich gemacht werden kann. Das Absenden der postfertigen Post darf der Prozeßbevollmächtigte seinem Büro überlassen. Unterläuft diesem dabei ein Versehen, so kann dies Verschulden des Büropersonals der Partei nicht zugerechnet werden. Die Fristversäumung beruhte somit für den Kläger auf einem unabwendbaren Zufall im Sinne von § 233 Abs. 1 ZPO, so daß die Wiedereinsetzung gerechtfertigt war.

II.

In der Sache führte die Revision zur Wiederherstellung des Urteils der ersten Instanz.

Es ist zwischen den Parteien unstreitig, daß der Klageanspruch gerechtfertigt ist, falls der Kläger Ruhegeld nach Maßgabe der Betriebsvereinbarung von 1955 verlangen kann. Die Beklagte beruft sich indessen mit Erfolg darauf, daß sie auf Grund des Vorbehaltes in Nr. 5 Satz 2 dieser Betriebsvereinbarung berechtigt war, die Versorgungsregelung zu ändern und die Richtlinien von 1959 zu erlassen, nach denen dem Kläger nur noch 40,-- DM

- 7 -



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



monatlich zustehen. Nach dem Vorbehalt durfte die Beklagte im Fall von Änderungen im Bereich der Sozialversicherung ihre eigene betriebliche Altersversorgung diesen Änderungen sinnvoll anpassen. Das Landesarbeitsgericht ist mit Recht davon ausgegangen, daß die Voraussetzungen des Vorbehalts gegeben sind; denn mit der Rentenreform sind "Änderungen im Bereich der Sozialversicherungen" eingetreten, die eine Anpassung im Sinne des Vorbehalts rechtfertigen können. Auch insoweit sind sich die Parteien über die Rechtslage einig. Der Rechtsstreit betrifft lediglich die Frage, wie der Vorbehalt auszulegen ist, wenn er der Beklagten gestattet, ihre betriebliche Altersversorgung diesen Änderungen "sinnvoll anzupassen" und ob dieser Vorbehalt die Änderung der Ruhegeldregelung, wie die Beklagte sie vorgenommen hat, deckt.

Die Änderung der Versorgungsregelung ist hier nur insoweit von Belang, wie sie die Höhe der Ruhegeldsätze betrifft. Während nach der Regelung von 1955 ein gestaffeltes Ruhegeld (50,-- DM Grundbetrag und Steigerungsbeträge) vorgesehen war, gibt es nach den Richtlinien von 1959 nur noch eine Einheitsrente von 40,-- DM. Die Dauer der Betriebszugehörigkeit wirkt sich also auf die Höhe der Rente nicht aus. Zur Begründung dieser Änderung hat die Beklagte vorgetragen, die alte Form der Staffelung habe sich nach der Rentenreform nicht aufrechterhalten lassen. Mit der starken Erhöhung der Altersrenten aus der gesetzlichen Sozialversicherung infolge der Rentenreform sei eine völlig neue Situation eingetreten. Vor der Rentenreform hätten die gesetzlichen Renten nur das Existenzminimum gewährt, und die betriebliche Altersversorgung habe zusätzliche Leistungen gegeben, die durch ihre Steigerungssätze eine besondere Hilfe für die Pensionäre sein sollten. Nach der Rentenreform sei der Sinn des betrieblichen Zuschusses ein anderer geworden, denn das Lebensminimum sei nunmehr durch die Sozialversicherung gewährt und das betriebliche Ruhegeld sei nur noch ein zusätzlicher Zuschuß, der den



Rahmen der bisherigen Altersversorgung überschreite. Die Beklagte sei immer davon ausgegangen, daß 75 % des letzten Arbeitsverdienstes die obere Grenze für die Gesamtversorgung des Rentners (Sozialrente und betrieblicher Zuschuß) sein solle. Dies ergebe sich aus Nr. 2 Abs. 2 der Betriebsvereinbarung von 1955, der – allerdings bezogen auf einen besonderen Sachverhalt – diese 75 %-Grenze bereits enthalte. Durch die Rentenreform seien nun die Bezüge der pensionierten Betriebsangehörigen derart angehoben worden, daß bis zu der Grenze von 75 % nur ein ganz geringer Spielraum geblieben sei. Die Beklagte habe nämlich errechnet, daß ihre Pensionäre im Durchschnitt mit einem Zuschuß von 40,-- DM eine Gesamtversorgung von 77 bis 100,8 % des vergleichbaren Gehalts erreichen würden. Es wäre sinnlos gewesen, unter diesen Voraussetzungen das Ruhegeld zu staffeln, etwa ein festes Ruhegeld von beispielsweise 15,-- DM nach 15-jähriger Betriebszugehörigkeit festzusetzen und dann eine Steigerung bis auf 40,-- DM im Laufe der weiteren 25 Betriebsjahre vorzusehen. Dies sei der Grund, warum sie das Prinzip der gestaffelten Renten aufgegeben habe.

Das Landesarbeitsgericht meint, mit dieser Änderung sei die Beklagte über die ihr auf Grund des Vorbehalts zustehende Anpassungsbefugnis hinausgegangen. Die Neuregelung sei vielmehr unter Verletzung der Betriebsvereinbarung von 1955 erfolgt und wegen dieses Widerspruchs zu der nach wie vor geltenden Betriebsvereinbarung unwirksam.

Aus dem Begriff der "sinnvollen" Anpassung sei zu fordern, daß bei der Anpassung die grundsätzliche Struktur der bisherigen Altersversorgung, wie sie in der Betriebsvereinbarung festgelegt worden war, beibehalten werde. Dem Vorbehalt sei kein Recht der Beklagten zu einer völligen Neugestaltung der Ruhegeldordnung ihres Betriebes nach ihrem freien oder auch nur nach ihrem billigen Ermessen zu entnehmen. Die Beklagte sei deshalb grundsätzlich an die im Jahre 1955 festgelegte Abstufung des Ruhegeldes nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit gebunden geblieben, da mit dieser Art der Ruhegeldregelung der besondere Ge-



danke einer Ausgestaltung der betrieblichen Ruhegeldzuschüsse zu einer Art Treueprämie unmißverständlich zum Ausdruck gelangt sei.

Diese Auslegung des Vorbehalts einer "sinnvollen Anpassung" in der Betriebsvereinbarung von 1955 unterliegt nach § 73 Abs. 1 ArbGG in vollem Umfang der Nachprüfung durch das Revisionsgericht. Der Senat vermochte der Auslegung des Berufungsgerichts nicht zu folgen.

Wie weit das Recht der Beklagten zur Anpassung ihrer Versorgungsregelung an die gesetzlichen Änderungen im Bereich der Sozialversicherung geht, muß sich danach richten, in welchem Umfang und in welcher Weise die Sozialversicherung geändert worden ist. Nun hat anerkanntermaßen die große Rentenreform des Jahres 1957 (Arbeiterrentenversicherungs-Neuregelungsgesetz vom 23. Februar 1957 und Angestelltenversicherungs-Neuregelungsgesetz vom 23. Februar 1957) die Sozialversicherungsrenten für die Alters- und Invalidenversorgung der Arbeitnehmer auf eine völlig neue Grundlage gestellt. Während vor dem Inkrafttreten dieser Gesetze die Arbeitnehmer aus der Sozialversicherung im Alter oder in der Invalidität lediglich einen - in der Regel kaum ausreichenden - Zuschuß zur Bestreitung ihres Lebensunterhalts erhielten, ist nunmehr die Sozialrente zu einer Lebensgrundlage geworden; die Rentner sind aus der Nähe des Fürsorgeempfängers in die Nachbarschaft des Lohnempfängers gerückt (BAG 7, 328 23347). Wenn somit aber die Struktur der Sozialversicherung geändert worden ist, dann kann bei der Anpassung der die Sozialversicherung ergänzenden und auf diese abgestimmten betrieblichen Altersversorgung eine Strukturänderung nicht schlechthin ausgeschlossen sein. Es würde zwar die Grenzen einer Anpassung sprengen, wenn die Beklagte gelegentlich der Anpassung die Struktur ihrer Altersversorgung in einer Richtung und in einem Ausmaß änderte, die mit den Änderungen im Bereich der Sozialversicherung in keinem Zusammenhang stehen. Hier ist es jedoch so, daß die



Strukturänderung der betrieblichen Altersversorgung gerade durch die Änderung der Struktur im Bereich der Sozialversicherung bedingt ist. Denn auf Grund der erhöhten und dynamischen Sozialversicherungsrenten erschien das Prinzip der gestaffelten Betriebsrente nicht mehr als zweckmäßig und gerechtfertigt, und es ist weder sachwidrig noch unbillig, wenn die Beklagte durch die Neuregelung einen festen Mindestsatz einführt und gleichzeitig eine Staffelung innerhalb des nur noch geringen verbleibenden Spielraums vermeidet. Eine derartige durch die Rentenreform ausgelöste Änderung in der Bemessung der betrieblichen Renten der Beklagten wird deshalb durch den Anpassungsvorbehalt gedeckt.

Wollte man die Anpassung, wie das Landesarbeitsgericht meint, darauf beschränken, unter Beibehaltung des Prinzips einer gestaffelten Betriebsrente, eine Höchstbegrenzungsklausel einzuführen, etwa in der Weise, daß kein Ruhegeldempfänger der Beklagten an Sozialrente und nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit gestaffeltem Ruhegeldzuschuß zusammen mehr beanspruchen könnte als 75 % des jeweiligen tariflichen Arbeitsverdienstes eines vergleichbaren Arbeitnehmers, so würde man die Ermessensfreiheit der Beklagten über Gebühr einengen. Ein solches Prinzip könnte auch leicht dazu führen, daß einzelne Pensionäre gar keine oder nur eine minimale Betriebsrente erhielten, weil bei ihnen die Höchstgrenze allein schon durch die Sozialversicherungsrente erreicht würde. Es kann sehr wohl bezweifelt werden, ob eine solche Regelung noch als sinnvoll anzusprechen wäre; denn sie trüge die Gefahr in sich, daß bei Pensionären mit hohen Sozialversicherungsrenten die Betriebstreue – entgegen einem der Grundgedanken der betrieblichen Altersversorgung – nicht mehr durch eine betriebliche Rente belohnt würde. Diesen Pensionären würde dann mit der einen Hand, nämlich durch den Betrieb, genommen, was ihnen mit der anderen Hand, durch die Rentenreform, gegeben worden ist.

Aus diesen Erwägungen folgt, daß es der Beklagten nicht verwehrt werden darf, bei der vorbehaltenen An-

passung ihrer Altersversorgung das Prinzip der gestaffelten Rente zugunsten der Einheitsrente aufzugeben. Die Ermessensfreiheit findet da ihre sinngemäße Grenze, wo Änderungen ins Spiel kommen, die mit der Rentenreform nicht mehr in sachlichem Zusammenhang stehen oder die in ihrem Umfang über das durch die Rentenreform bedingte Maß hinausgehen. Weder das eine noch das andere ist hier der Fall.

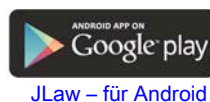
Eine engere Auslegung des Vorbehaltes ist - entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts - auch nicht deshalb geboten, weil es nach der Betriebsvereinbarung von 1955 der Beklagten allein überlassen war, durch eine einseitige Maßnahme ihre Versorgungsregelung den Änderungen im Bereich der Sozialversicherung anzupassen. Die Betriebsvereinbarung von 1955 war keine notwendige (§ 56 BetrVG), sondern sie war eine freiwillige Betriebsvereinbarung über zusätzliche Leistungen der Beklagten (§ 57 BetrVG). Die Beklagte war also bei der Einrichtung der Ruhegeldregelung frei zu entscheiden, wieviel Mittel sie für die Altersversorgung auswerfen und nach welchen sachlichen Kriterien sie diese Mittel verteilen wollte. Wenn die Beklagte den Betriebsrat beteiligte und die Form der Betriebsvereinbarung wählte, so geschah dies aus freien Stücken. Auf dieser Linie liegt es dann durchaus, wenn die Betriebsvereinbarung die Entscheidung über die Anpassung der Beklagten allein überläßt. Dieser Umstand zwingt nicht zu einer einschränkenden Auslegung des Anpassungsvorbehalts.

Nun wirkt sich allerdings die Änderung im Fall des Klägers so aus, daß dieser nicht die von der Beklagten als optimal gekennzeichnete Gesamtversorgung von 75 % des Arbeitseinkommens erreicht. Man muß aber der Beklagten das Recht zubilligen, ihre Neuregelung nach dem Durchschnitt der Arbeitnehmer zu bestimmen. Sie muß eine generelle, alle Arbeitnehmer gleich behandelnde Regelung treffen. Dieses Vereinheitlichungsinteresse der Beklagten ist so vorrangig, daß demgegenüber das Interesse des



Klägers daran zurücktreten muß, ein Ruhegeld in der Höhe zu erhalten, wie er es nach der Betriebsvereinbarung von 1955 erwarten durfte. Das ist die Konsequenz des Widerrufsvorbehaltes, den der Kläger kannte und den er gegen sich gelten lassen muß. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, einen Ausgleich zu gewähren, wenn sich eine im ganzen gesehen vernünftige Änderung ihrer Altersversorgung in Einzelfällen zu Ungunsten eines Arbeitnehmers auswirkt. Sie ist insbesondere nicht verpflichtet, etwa zugunsten solcher Arbeitnehmer, bei denen die Neuregelung zu einer Minderung der Betriebsrente führt, nach wie vor die alte Betriebsvereinbarung anzuwenden. Das würde darauf hinauslaufen, daß die Beklagte verpflichtet wäre, die Anpassung auf die für die Arbeitnehmer günstigste Weise durchzuführen. Eine derart weitgehende Verpflichtung der Beklagten kann aber dem Vorbehalt nicht entnommen werden.

Dies ist anders im Verhältnis des Arbeitgebers zu denjenigen, die bei Erlaß der neuen Richtlinien bereits Pensionäre waren, die also noch unter der Herrschaft der alten Regelung in den Ruhestand getreten sind. Ihnen gegenüber wird der Arbeitgeber im allgemeinen, sofern nicht besondere Umstände zu einer anderen Beurteilung führen, gehalten sein, die alte Regelung auslaufen zu lassen, sofern und solange sie durch die Änderung benachteiligt würden (vgl. das zur Veröffentlichung bestimmte Urteil des erkennenden Senats vom 21. Juli 1964 - 3 AZR 384/63 -). Im Verhältnis zur aktiven Belegschaft wiegt hingegen die Notwendigkeit, eine betriebseinheitliche Versorgungsregelung zu schaffen, so schwer, daß das Interesse des einzelnen Arbeitnehmers an der Beibehaltung der früheren für ihn günstigeren Regelung dahinter zurücktreten muß. Es kann hier dahingestellt bleiben, ob der Arbeitgeber auch zugunsten solcher Arbeitnehmer die alte Versorgungsregelung grundsätzlich auslaufen lassen muß, die bei Erlaß der Änderung unmittelbar vor der Pensionierung stehen (vgl. BAG 3, 327). Der Kläger ist am 26. Juli 1961



- 13 -

wegen Invalidität vorzeitig in den Ruhestand getreten. Bei Erlass der neuen Richtlinien am 30. Dezember 1959 stand also die Ruhegeldberechtigung noch nicht unmittelbar bevor, so daß er es hinnehmen muß, daß die Beklagte die Richtlinien von 1959 auf ihn anwendet.

Nach alledem hat die Beklagte die Richtlinien für ihre zusätzliche betriebliche Altersversorgung von 1959 rechtswirksam erlassen, und der Kläger kann aus der Betriebsvereinbarung von 1955 keine Ansprüche herleiten. Die Berufung des Klägers gegen das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts mußte deshalb zurückgewiesen werden.

gez. Dr. König

Moritz

Hilger

Rastetter

Dr. Martel



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)