

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

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt

Leitsatz:

Wenn der Arbeitgeber eine Ruhegeldordnung aufstellt und in einer geeigneten Form im Betrieb bekannt gibt, so bindet dieses einseitige Ruhegeldversprechen den Arbeitgeber.

Aktenzeichen: 3 AZR 266/62

Urteil des BAG vom 12. März 1963

LAG Hamburg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

ZR 266/62

a 36/62 Hamburg

35

Im Namen des Volkes!

kündet
12. März 1963

. Groll,

ierungsobersekretär
Urkundsbeamter
Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung am 12. März 1963 durch den Senatspräsidenten Dr. König, den Bundesrichter Dr. Simons und die Bundesrichterin Professorin Dr. Hilger sowie die Bundesarbeitsrichter Harries und Moritz für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 21. Mai 1962
- 2 Sa 36/62 - aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die Beklagte ist eine Bergwerksgesellschaft, die bis zum Kriegsende ihren Sitz in Oberschlesien hatte. Nach der Vertreibung im Jahre 1945 hat sie sich mit ihrer Hauptverwaltung in Hamburg niedergelassen. Sie hat sich mit einem sehr verringerten Kapital an anderen Gesellschaften beteiligt. Während sie früher 5.000 Leute beschäftigte, hat sie heute etwa noch 250 Mitarbeiter.

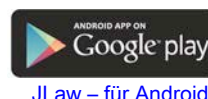
Der Kläger, geboren am 2. April 1896, war vom Mai 1910 bis September 1954 - abgesehen von einer kurzen Unterbrechung im Jahre 1945 - als kaufmännischer Angestellter bei der Beklagten tätig. Anlässlich seines Ausscheidens kam es zu einem Rechtsstreit zwischen den Parteien, der mit einem Vergleich endete. In diesem Vergleich haben sich die Parteien darüber geeinigt, "daß das Arbeitsverhältnis unter Aufrechterhaltung der dem Kläger zustehenden Pensionsanswartschaften mit dem 30. September 1954 sein Ende findet". Seit April 1961 bezieht der Kläger eine monatliche Pension in Höhe von 55,-- DM von der Beklagten, und zwar aus einem ehemaligen Pensionsfonds, zu dem er Beiträge geleistet hatte.

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte dem Kläger außerdem noch eine Altersrente schuldet. Im Jahre 1942 hatte das Repräsentantenkollegium der Beklagten, das bis 1953 ihr gesetzlicher Vertreter war, beschlossen, eine Altersversorgung für die gehobenen Angestellten einzurichten. Eine hierüber in drei Stücken gefertigte Urkunde ist durch die Kriegereignisse verloren gegangen. Es existieren lediglich nachträglich angefertigte Aktenvermerke. Sie stammen von dem inzwischen verstorbenen ehemaligen Generalbevollmächtigten der Beklagten, Dr. S. . Danach waren die begünstigten Angestellten in fünf Gruppen eingeteilt; für jede Gruppe war ein bestimmter Jahres-Pensionssatz vorgesehen. Der Kläger gehörte zur Gruppe V mit einer Jahres-Pension von 5.000,-- RM.

- 3 -



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



Der Kläger hat vorgetragen, aus den vorliegenden Schriftstücken ergebe sich, daß die Beklagte ihm eine monatliche Pension von 500,-- DM schulde. Er hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn ab 2. April 1961 bis 2. Mai 1962 monatlich im voraus 500,-- DM zu zahlen, und zwar die fälligen Beträge sofort, die erst später fällig werdenden bei Fälligkeit. Die Beklagte hat

Klagabweisung
beantragt.

Sie ist der Auffassung, daß ein Pensionsanspruch nicht entstanden sei. Die Altersversorgung sei lediglich intern geplant, jedoch noch nicht verwirklicht gewesen. Eine Pensionszahlung an den Kläger sei auch wirtschaftlich nicht zu verantworten. Wenn die Beklagte in diesem Rechtsstreit unterliege, müsse sie außer dem Kläger noch fünfzehn weiteren Angestellten oder deren Witwen Ruhegeld zahlen. Das bedeute, daß sie ein Deckungskapital von einer Million aussondern müsse. Die Beklagte hat jedoch darauf verzichtet, sich in diesem Prozeß auf einen Wegfall der Geschäftsgrundlage zu berufen.

Das Arbeitsgericht hat den Kläger abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Beklagte antragsgemäß verurteilt. Mit der Revision bittet die Beklagte um Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils, während der Kläger Zurückweisung der Revision beantragt.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet.

Der Vergleich von 1954 spielt im angefochtenen Urteil zu Recht keine Rolle. In dem Vergleich werden "die dem Kläger zustehenden Pensionsanwartschaften" aufrechterhalten. Das kann nur bedeuten, daß etwa bestehende Pensionsanwartschaften durch das vorzeitige Ausscheiden des Klägers nicht berührt werden (der Kläger war 1954 erst 58 Jahre alt). Über die Frage, welche Pensionsanwartschaften oder -ansprüche dem Kläger zustehen, ist damit nichts



gesagt.

Die Hauptfrage in diesem Rechtsstreit ist die, ob eine Verpflichtung der Beklagten entstanden ist, Versorgung zu gewähren, oder ob der Beschluß des Repräsentantenkollegiums über die Einrichtung der Altersversorgung nur ein unverbindlicher Plan gewesen ist, der keine Außenwirkung erlangt hat. Hierzu hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt, der Rechtsgrund für die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Gewährung eines Ruhegeldes könne auch in einem die Fürsorgepflicht dahin konkretisierenden Verhalten des Arbeitgebers liegen. Unter Berücksichtigung aller Umstände ergebe sich ein solches Verhalten aus dem unstreitigen Inhalt der vorhandenen Urkunden. Durch den Beschluß ihres Repräsentantenkollegiums im Jahre 1942, für die gehobenen Angestellten eine Altersversorgung einzurichten, sowie dadurch, daß sie diesem Personenkreis hiervon Kenntnis gegeben habe, habe die Beklagte ihre Fürsorgepflicht auf die Gewährung eines Ruhegeldes erstreckt. Mit diesem Beschluß hätten nicht lediglich unverbindliche Richtlinien ausgearbeitet werden sollen, sondern dem listenmäßig erfaßten Personenkreis, zu dem unstreitig auch der Kläger gehörte, habe ein echter Anspruch gewährt werden sollen.

Diese Ausführungen werden von der Revision angegriffen. Die Revision meint, "konkretisierendes Verhalten" des Arbeitgebers sei nur eine unscharfe Sammelbezeichnung für die anspruchsbegründenden Tatbestände. Als solche kämen lediglich in Betracht: Einzelvereinbarung, Kollektivvereinbarung, jahrelange vorbehaltlose tatsächliche Zahlung oder der Grundsatz der Gleichbehandlung. Keiner dieser Tatbestände liege hier vor.

Der Revision muß zugegeben werden, daß der Begriff "konkretisierendes Verhalten" oder "Konkretisierung der Fürsorgepflicht" zu ungenau ist, um die Entscheidung zu begründen. Von einer Konkretisierung der Fürsorgepflicht hat man bisher insbesondere im Zusammenhang mit einer be-

trieblichen Übung gesprochen. Die ständige und inhaltlich ausreichend bestimmte Übung, soziale Leistungen zu gewähren, soll die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers dahin konkretisieren, daß ein Rechtsanspruch der Arbeitnehmer auf die entsprechenden Leistungen entsteht (vgl. bes. A. Hueck, Festschrift für H. Lehmann, 1956, II. Bd. S. 633 ff. 642 und Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, I. Bd., § 25 zu V 3 S. 139; G. Hueck, AR-Blattei "Betriebsübung" zu A II 2; Molitor, AR-Blattei "Kündigung" I B, Anm. zu (BAG) Entsch. 1 (zu II); Nikisch, Arbeitsrecht, I. Bd., 3. Aufl., § 25 zu V 2 S. 263; Siebert, BB 1954, 658). In diesem Sinn hat auch das Bundesarbeitsgericht den Begriff gelegentlich verwendet (AP Nr. 30 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; ähnlich: AP Nr. 2 zu § 242 BGB betriebliche Übung). Eine Übung hat im Betrieb der Beklagten aber nicht bestanden. Nur in dem einzigen Fall der Witwe des 1943 verstorbenen Dr. K. ist Versorgung nach dem vorgesehenen Plan gezahlt worden.

Für diesen Rechtsstreit ist entscheidend, ob der 1942 gefaßte Beschluß des Repräsentantenkollegiums über die Einrichtung der Altersversorgung bereits eine Ruhegeldzusage enthielt oder ob man über das Stadium der Planung noch nicht hinausgediehen war. Wenn der Beschluß eine Ruhegeldordnung aufstellte und wenn diese Ruhegeldordnung der Gruppe der Begünstigten in einer hierfür geeigneten Form bekanntgegeben worden ist, so reicht das als Anspruchsgrundlage aus.

Das an die ganze Belegschaft oder an die Gruppe der Bedachten gerichtete einseitige Ruhegeldversprechen des Arbeitgebers ist ein in der Praxis seit langem geläufiger Verpflichtungstatbestand. Vom Arbeitgeber einseitig erlassene Ruhegeldordnungen, Versorgungsrichtlinien oder ähnliche betriebliche Regelungen bestehen in zahlreichen Betrieben und bilden die Rechtsgrundlage für die betriebliche Altersversorgung. Es handelt sich hierbei um eine Gesamtzusage, d.h., um eine Willenserklärung des Arbeitgebers, durch die dieser sich verpflichtet, seinen Arbeitnehmern nach Maßgabe der aufgestellten Ordnung die vorgesehenen Leistungen zu gewähren. Eine solche Zusage bindet den Arbeitgeber, wenn dieser sie

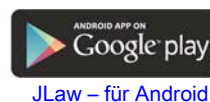


in geeigneter Form im Betriebe bekanntgegeben hat. Das ist im Ergebnis in Rechtsprechung und Schrifttum seit langem anerkannt, wenngleich mit wechselnden Begründungen (vgl. die Übersicht bei Hilger, Das Betriebliche Ruhegeld, 1959, 38 ff.; Nikisch, Arbeitsrecht, I. Bd., 3. Aufl., § 41 zu II 3 S. 578). Einer Auseinandersetzung mit diesen verschiedenen Begründungen bedarf es aber nicht; denn die bindende Wirkung solcher durch Gesamtzusage erlassener Versorgungsordnungen tritt heute kraft Gewohnheitsrecht ein (vgl. auch Hilger, aaO, S. 70). Insoweit herrscht ganz allgemein der für die Entstehung von Gewohnheitsrecht vorausgesetzte Rechtsgeltungswille, nämlich die Überzeugung, daß eine im Betrieb bekanntgegebene einseitige Ruhegeldregelung den Arbeitgeber bindet und Rechtsansprüche der Arbeitnehmer erzeugt.

Diesem gewohnheitsrechtlichen Satz steht § 305 BGB nicht im Wege. In dieser Vorschrift wird zur Begründung eines Schuldverhältnisses sowie zur Änderung des Inhalts eines Schuldverhältnisses ein Vertrag vorausgesetzt, soweit nicht das Gesetz ein anderes vorschreibt. Gesetz im Sinne dieser Vorschrift ist aber jede Rechtsnorm (Art. 2 EGBGB) und kann daher auch ein Satz des Gewohnheitsrechtes sein; gesetztes Recht und Gewohnheitsrecht sind gleichberechtigte Rechtsquellen.

Das Landesarbeitsgericht wird deshalb zu prüfen haben, ob der Beschluß des Repräsentantenkollegiums über die Einrichtung einer Altersversorgung als eine Gesamtversorgungszusage im dargelegten Sinne aufzufassen ist. Im einzelnen ist hierbei zu beachten:

1. Zunächst bestehen keine Bedenken dagegen, daß das Berufungsgericht - im Ergebnis - den Versorgungsplan der Beklagten als genügend bestimmt angesehen hat, um eine Anspruchsgrundlage abzugeben. Der Plan enthält alle wesentlichen Merkmale einer Ruhegeldzusage: Die Anwartschaftszeit war auf 10 Jahre festgesetzt; der Kreis der Begünstigten war - wenngleich mit Änderungsvorbehalt - in einer Liste festgehalten, und auch die Höhe des Ruhegeldes war für jede der fünf Gruppen bestimmt. Das reicht aus.



2. Der Versorgungsplan muß, um als Ruhegeldzusage eine Rechtsgrundlage für Versorgungsansprüche zu bilden, von der Beklagten hinreichend bekanntgegeben worden sein. Hierzu hat das Berufungsgericht ausgeführt, aus der Bemerkung in dem Aktenvermerk, daß verschiedentliche Anfragen aus dem Kreise der Bedachten entsprechend der Sachlage beantwortet worden seien, ergebe sich, daß der Wille der Beklagten, die Begünstigten in den Genuß einer Pension kommen zu lassen, diesen gegenüber auch zum Ausdruck gebracht worden sei. Insbesondere aus der Niederschrift vom 14. Januar 1945 über eine Sitzung von 20 leitenden Herren der Beklagten am 8. Januar 1945 unter Leitung von Generaldirektor Dr. S gehe hervor, daß die Beklagte die Erstreckung ihrer Fürsorgepflicht auf die Zahlung einer Pension ausdrücklich erklärt habe. Danach habe der damalige Generaldirektor Dr. S den anwesenden Herren versichert, daß sie sich über ihre Altersversorgung keine Sorgen zu machen brauchten und daß Regelungen schriftlich festgelegt und vom Repräsentantenkollegium unterschrieben worden seien.

Demgegenüber rügt die Revision mit Recht, daß das Landesarbeitsgericht es unterlassen hat, durch Vernehmung des damaligen Generaldirektors der Beklagten, Dr. S , Beweis über ihren Vortrag zu erheben, das Repräsentantenkollegium habe lediglich den Plan einer später erst in Kraft zu setzenden Versorgungsregelung beschlossen. Dieser Plan sei damals deshalb noch nicht in Kraft gesetzt worden, weil man die erforderlichen Deckungsbeträge nicht habe zurückstellen können und weil man auch die nach damaligem Recht erforderliche Genehmigung des Treuhänders der Arbeit nicht erhalten habe. Dementsprechend sei der Plan den betroffenen Angestellten auch nicht bekanntgegeben worden. Dieser Vortrag ist durch den Inhalt der Aktenvermerke nicht ausreichend widerlegt; das Landesarbeitsgericht muß deshalb den angebotenen Beweis noch erheben.

Bei der Würdigung des Beweisergebnisses muß das Landesarbeitsgericht davon ausgehen, daß der Versorgungsplan nicht unbedingt jedem Einzelnen der Bedachten mitgeteilt zu werden brauchte, um als Versorgungszusage gelten zu können. Für die generelle an die Belegschaft oder an eine Gruppe von Arbeitnehmern gerichtete Ruhegeldzusage reicht es viel-



mehr aus, wenn diese der Gruppe gegenüber in geeigneter Form bekanntgegeben wird und wenn jeder der Berechtigten sich mit Wissen des Arbeitgebers - etwa durch eine entsprechende Anfrage - Kenntnis verschaffen kann.

3. Wenn das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis kommt, die Beklagte habe eine Versorgungszusage gemacht, muß es weiter prüfen, ob diese Zusage der Beklagten als eine verbindliche Ruhegeldzusage ohne Widerrufsvorbehalt ausgelegt werden kann. Der Kläger geht davon aus. Die Beklagte hat dagegen vorgetragen, sie habe keinerlei verbindliche Versprechen abgegeben. In dem zweiten Vermerk des Dr. S wird gesagt, es habe formell ein Rechtsanspruch nicht eingeräumt werden dürfen; auch in der Niederschrift vom 14. Januar 1942 heißt es, Dr. S habe verbindliche Angaben nicht machen können. Das legt es nahe, eine etwa anzunehmende Versorgungszusage als ein Ruhegeldversprechen aufzufassen, das unter Widerrufsvorbehalt steht. Ausschluß des Rechtsanspruchs und Vorbehalt eines Widerrufsrechts werden in der Praxis gleichbedeutend verwendet (vgl. BAG AP Nr. 86 zu § 242 BGB Ruhegehalt).

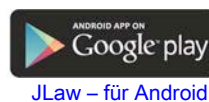
Nun hat zwar das Landesarbeitsgericht ausgeführt, die Erklärung des Dr. S vom 8. Januar 1945 zeige, daß es sich nicht um eine "unverbindliche Anwartschaft" gehandelt habe, sondern um eine Anwartschaft, die bedingt durch den Pensionsfall einen echten Pensionsanspruch enthalte. Das Berufungsgericht hat deshalb ein unwiderrufliches Pensionsversprechen angenommen. Insoweit beruht jedoch das angefochtene Urteil auf einem Rechtsirrtum. Auch solche Anwartschaften, die unter Widerrufsvorbehalt stehen, erstarken zu einem Anspruch, wenn der Pensionsfall eintritt, ohne daß ein Widerruf erklärt worden ist; es bleibt lediglich, sofern der Vorbehalt auch dem Pensionär gegenüber wirksam ist, - innerhalb der hierfür gezogenen rechtlichen Grenzen - die Möglichkeit, daß der Arbeitgeber den Widerruf erklärt und dadurch den Anspruch einschränkt oder beendet.

Wenn die Überprüfung zu dem Ergebnis führt, daß die Beklagte sich ein Widerrufsrecht vorbehalten hat, wird



das Berufungsgericht noch zu prüfen haben, ob diese nicht durch ihre Weigerung, dem Kläger das begehrte Ruhegeld zu zahlen, von dem Vorbehalt Gebrauch gemacht hat, und ob ein etwa erklärter Vorbehalt rechtlich anzuerkennen ist. Dabei ist zu Gunsten des Klägers zu berücksichtigen, daß die Beklagte einen etwaigen Widerruf, sofern sie ihn erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder kurz vor diesem Zeitpunkt erklärt hat, nur in den Grenzen des billigen Ermessens nach BAG 3, 327 geltend machen konnte. Zu Gunsten der Beklagten ist zu bedenken, daß auch bei einem an das billige Ermessen gebundenen Widerrufsrecht alle Arten von Widerrufsgründen in Betracht kommen können, so insbesondere die völlig veränderte wirtschaftliche Lage der Beklagten und die infolge der Rentenreform möglicherweise verbesserte Lage des Klägers; alle Umstände wären in einer umfassenden Interessenabwägung gegeneinander abzuwägen. Die Beklagte wäre also nicht etwa darauf beschränkt, Gefährdung des Unternehmensbestandes wegen Wegfalls der Geschäftsgrundlage geltend zu machen.

4. Wenn das Landesarbeitsgericht nach alledem zu dem Ergebnis kommt, daß der Kläger das begehrte Ruhegehalt in vollem oder in gekürztem Umfang beanspruchen kann, so würde schließlich dieser Anspruch nicht wegen Verstoßes gegen Bestimmungen der Kriegswirtschaftsverordnung entfallen. Hierin kann der Revision nicht gefolgt werden. Nach den Kriegswirtschaftsbestimmungen war zwar eine Erhöhung der geltenden Lohn- oder Gehaltssätze und sonstiger regelmäßiger Zuwendungen sowie eine Erhöhung des Arbeitsverdienstes durch einmalige Zuwendungen grundsätzlich verboten und nur mit Genehmigung des Reichstreuhänders der Arbeit zulässig (§ 1 Abs. 1 und 3 der 2. Durchführungsbestimmungen zum Abschn. III - Kriegslöhne - der Kriegswirtschaftsverordnung vom 12. Oktober 1939, RGBl. I S. 2028). Diese Lohnstopbestimmungen galten auch für die Gewährung betrieblicher Ruhegelder (vgl. Hueck-Nipperdey-Dietz, Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, 4. Aufl., Bem. 22 zu § 1, 2. KLDB, S. 905). Das Bundesarbeitsgericht



hat aber bereits in AP Nr. 3 zu § 626 BGB entschieden, daß eine seinerzeit lohnstopwidrig erteilte Zusage seit Wegfall des Lohnstops so anzusehen ist, als ob die Genehmigung der Behörde erteilt worden wäre. Ein etwaiger Verstoß gegen die Lohnstopbestimmungen würde also heute der Wirksamkeit des Ruhegeldversprechens nicht mehr entgegenstehen.

gez. Dr. König Dr. Simons Hilger
Helmuth Harries Moritz



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)