

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

016

Gesetz: BGB § 242 Betriebliche Übung, § 242 Gleichbehandlung, § 242 Ruhegehalt, § 242 Rechtsmißbrauch; §§ 151, 195, § 196 Abs. 1 Nr. 8, §§ 462, 465

- Leitsätze:
1. Wenn für die bindende Wirkung einer betrieblichen Übung ein "Verpflichtungswille" des Arbeitgebers vorausgesetzt wird, so bedeutet dies nur, daß der Arbeitgeber den objektiven Tatbestand einer betrieblichen Handhabung wissentlich gesetzt haben muß. Der Arbeitgeber braucht nicht zu wissen, daß sich aus diesem Tatbestand für ihn eine Dauerbindung ergibt, oder gar diese Dauerbindung gewollt zu haben.
 2. Die bindende Wirkung einer betrieblichen Übung tritt auch zugunsten eines solchen Arbeitnehmers ein, der zwar unter der Geltung der Übung schon in dem Betrieb gearbeitet, selbst jedoch die Vergünstigung noch nicht erhalten hat, weil er die nach der Übung vorausgesetzten Bedingungen noch nicht erfüllte.
 3. Die steuerrechtliche Folge einer betrieblichen Versorgungszusage kann sich immer nur nach den arbeitsrechtlichen Voraussetzungen richten, nicht umgekehrt.
 4. Ein Anspruch des einzelnen Arbeitnehmers aus betrieblicher Übung wird zum Inhalt des Arbeitsvertrages; er kann deshalb auf individualrechtlichem Wege nach den allgemeinen Regeln des Vertragsrechtes ohne die Mitwirkung dieses Arbeitnehmers nicht untergehen.
 5. Der Senat neigt zu der Annahme, daß Versorgungsansprüche aus betrieblicher Übung in gleicher Weise wie Ansprüche aus einer auf einzelvertraglicher Grundlage erlassenen Ruhegeldordnung durch eine Betriebsvereinbarung abgelöst und inhaltlich geändert werden können.
 6. Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf Erteilung einer Versorgungszusage unterliegt ebenso wie der Ruhegeldanspruch der normalen dreißigjährigen Verjährungsfrist des § 195 BGB. Die einzelnen Raten des Ruhegeldes verjähren in zwei Jahren.

Aktenzeichen: 3 AZR 28/70

Teilurteil des BAG vom 5. Februar 1971 LAG Hamm



Verkündet am
5. Februar 1971

Im Namen des Volkes!

gez. Brandt,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

Teilurteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 5. Februar 1971 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Bundesrichterin Professorin Dr. Hilger und den Bundesrichter Dr. Thomas sowie die Bundesarbeitsrichter Bernard und Gnade für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten zu 1. gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 31. Oktober 1969 - 8 Sa 408/69 - wird zurückgewiesen.
2. Die Kostenentscheidung bleibt dem Schlußurteil vorbehalten.

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

- 2 -



Tatbestand:

Der Kläger stand seit dem 30. März 1953 als Expedient in den Diensten der Beklagten zu 1); nach erreichter Altersgrenze schied er am 31. Dezember 1966 aus ihren Diensten aus. Mit der Klage verfolgt er einen Ruhegehaltanspruch aus betrieblicher Übung.

Die beklagte Kommanditgesellschaft (Beklagte zu 1) betreibt eine Brauerei und Brennerei. Sie beschäftigt 110 bis 120 Arbeitnehmer. Der Beklagte zu 2) war der persönlich haftende Gesellschafter der Kommanditgesellschaft. Er ist während des Revisionsverfahrens gestorben; das Verfahren gegen ihn ruht.

Im Jahre 1955 entschloß sich die Beklagte zu 1), die mit der Gewährung von Pensionszusagen verbundenen steuerlichen Vorteile zu nutzen und damit zugleich sozialen Belangen des Betriebes Rechnung zu tragen. Sie verwirklichte diesen Entschluß in der Weise, daß sie denjenigen ihrer Angestellten und Arbeiter, die dem Betrieb nach der Vollendung des 20. Lebensjahres zehn Jahre ununterbrochen angehört hatten, - gewöhnlich zusammengefaßt zum Weihnachtsfest - eine Versorgungszusage überreichte. Diese Versorgungszusage hatte in der zuletzt verwendeten Fassung folgenden Wortlaut (zuvor hatte der Text einen allgemeinen Widerrufsvorbehalt enthalten):

"Um Ihnen als langjährigem Belegschaftsmitglied den Lebensabend zu erleichtern, haben wir nachstehende Verpflichtungen übernommen:

Wenn Sie im Dienste der Brauerei das 65. Lebensjahr erreichen oder vorher erwerbsunfähig im Sinne der Sozialversicherungsgesetze werden, erhalten Sie unter der Voraussetzung, daß Sie die letzten 10 Jahre ohne Unterbrechung bei der Brauerei tätig gewesen sind, eine Pension. Bei der Berechnung der 10 Jahre wird die Zeit vor dem vollendeten 20. Lebensjahr nicht berücksichtigt.

Kriegsdienst und Zwangsverpflichtung gelten nicht als Unterbrechung der Dienstzeit.



Die Pension beträgt 20% des Grundeinkommens zuzüglich 1/4 % desselben für jedes volle Jahr, welches Sie in den Diensten der Brauerei tätig gewesen sind. Auch hierbei wird die Zeit bis zum vollendeten 20. Lebensjahr nicht gerechnet.

Als Grundeinkommen gilt:

- a) für den gewerblichen Arbeitnehmer der Bruttolohn, der von der Brauerei vor dem Eintritt in den Ruhestand unter Zugrundelegung einer normalen Arbeitszeit gezahlt worden ist, unter Ausschluß irgendwelcher Zuschläge, Prämien, Gratifikationen, Provisionen und dergleichen;
- b) bei Angestellten das zuletzt bezogene Bruttogehalt, unter Ausschluß irgendwelcher Zuschläge, Prämien, Gratifikationen, Provisionen und dergleichen.

Beispiel: Belegschaftsmitglied mit einem Grundeinkommen von 450,--DM, das nach dem vollendeten 20. Lebensjahr volle 40 Dienstjahre hat:

20 % von DM 450,--
40 x 1/4 = 10

DM 90,--
DM 45,--
DM 135,--
=====

Im Todesfalle erhält Ihre überlebende Ehefrau die Hälfte Ihrer Pension. Die Pension entfällt mit ihrer Wiederverheiratung.

Soweit Sie über das 65. Lebensjahr hinaus in den Diensten der Brauerei bleiben oder anderwärts noch Ihre Arbeitskraft im bisherigen Umfange verwenden, beginnt Ihre Pension erst mit dem Tage, an welchem Sie in den Ruhestand treten.

Die Firma behält sich vor, die Leistungen zu kürzen oder einzustellen, wenn die bei Erteilung der Pensionszusage maßgebenden Verhältnisse sich nachhaltig so wesentlich geändert haben, daß der Firma die Aufrechterhaltung der zugesagten Leistungen auch unter objektiver Beachtung der Belange des Pensionsberechtigten nicht mehr zugemutet werden kann.

Ihr Einverständnis zu dieser Vereinbarung wollen Sie bitte auf dem beiliegenden Durchschlag dieses Schreibens durch Ihre Unterschriftsleistung ausdrücklich bestätigen und uns zurückgeben."

Darunter stand der Satz:

"Von vorstehender Regelung habe ich Kenntnis genommen und bin ausdrücklich damit einverstanden.

K , den....."

- 4 -



Der Entschluß der Geschäftsleitung, Ruhegehaltzusagen zu erteilen, wurde der Belegschaft nicht bekanntgegeben. Ob damals im Betrieb der Beklagten zu 1) ein Betriebsrat bestand, ist nicht geklärt; jedenfalls wurde er nicht ins Bild gesetzt.

Die geschilderte Handhabung wurde bis zum 22. Dezember 1961 fortgesetzt. Bis dahin haben sämtliche Arbeitnehmer, die auf eine zehnjährige Betriebszugehörigkeit nach Vollendung des 20. Lebensjahres zurückblicken konnten - insgesamt 30 - , die Versorgungszusage bekommen. Daneben haben zwei leitende Angestellte individuelle Ruhegehaltzusagen erhalten.

Nach dem Stand vom 8. Dezember 1968 lebten 16 frühere Arbeitnehmer der Beklagten zu 1) im Ruhestand; sie beziehen das zugesagte Ruhegeld. Weitere 14 Arbeitnehmer, die eine Ruhegehaltzusage erhalten hatten, waren zu dieser Zeit noch im Betrieb tätig.

Die von der beklagten Kommanditgesellschaft beschäftigten Arbeitnehmer, die nach dem Jahre 1961 die zehnjährige Beschäftigungszeit nach Vollendung des 20. Lebensjahres erreichten, erhielten keine Versorgungszusage mehr. Dies waren bis zum Austritt des Klägers mindestens 12 Arbeitnehmer; der Kläger blieb ebenfalls ausgenommen. Die Beklagte zu 1) gab jedoch nicht allgemein bekannt, daß sie keine Versorgungszusagen mehr gebe; sie stellte vielmehr die Aushändigung der Zusagen stillschweigend ein. Die Geschäftsleitung erwähnte lediglich in einem Schreiben an den Betriebsrat vom 16. Dezember 1963, das eine Forderung der Gewerkschaft nach Lohn- und Gehaltserhöhung sowie nach Arbeitszeitverkürzung betraf, die Beklagte zu 1) habe bis vor zwei Jahren den Belegschaftsmitgliedern, die über zehn Jahre bei ihr tätig waren, eine vertragliche Pensionszusage gegeben. Die außergewöhnlichen gewerkschaftlichen Forderungen zwängen sie, von diesen freiwilligen Zusagen abzusehen.



Der Kläger ist der Meinung, er hätte im Jahr 1963, nach zehnjähriger Betriebszugehörigkeit, eine Versorgungszusage erhalten müssen. Wenn ihm diese zu Unrecht vorenthalten worden sei, so ändere dies nichts daran, daß er nunmehr Ruhegehalt beanspruchen könne. Er hat anhand des Formulartextes der Versorgungszusage und seines zuletzt bezogenen Gehalts für die Zeit vom 1. Januar 1967 bis zum 28. Februar 1969 einen Ruhegehaltanspruch in Höhe von 6.764,42 DM brutto errechnet. Diesen Betrag samt Zinsen fordert er mit der Klage.

Die Beklagte zu 1) bittet, die Klage abzuweisen.

Sie macht geltend, daß die Pensionszusagen immer nur in der Form eines individuellen Versorgungsvertrages gewährt worden seien. Ein derartiger Vertrag sei mit dem Kläger nicht abgeschlossen worden. Wollte man annehmen, sie habe durch ihr Verhalten in den Jahren 1955 bis 1961 eine betriebliche Übung begründet, so sei diese Übung inzwischen wieder außer Kraft gesetzt worden. Gegen die Einstellung der bis zum Jahresende 1961 gepflogenen Handhabung sei kein Widerspruch im Betrieb laut geworden. Auch der Kläger habe keinen Widerspruch erhoben. Außerdem hat die Beklagte zu 1) die Einrede der Verjährung erhoben.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen; das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Mit der Revision bittet die Beklagte zu 1), das erstinstanzliche Urteil wieder herzustellen.

Entscheidungsgründe:

Die Klageforderung ist begründet, weil aus der Handhabung der Beklagten zu 1) in den Jahren 1955 bis 1961 eine betriebliche Übung entstanden und diese Übung nicht nachträglich wieder beseitigt worden ist. Der Anspruch des Klägers ist auch nicht verjährt. Im einzelnen gilt folgendes:



I. Das Landesarbeitsgericht ist mit Recht davon ausgegangen, daß die im Jahre 1955 eingeführte und bis einschließlich 1961 beibehaltene Handhabung, nach der jedem mindestens 30-jährigen Arbeitnehmer nach Vollendung einer zehnjährigen Beschäftigungszeit eine Versorgungszusage erteilt wurde, den Charakter einer Betriebsübung angenommen hat und damit zum Inhalt des Arbeitsvertrages des Klägers geworden ist.

1. Es kann dahinstehen, wie die Rechtsgeltung einer solchen Übung dogmatisch richtig zu begründen ist.

a) Die früher herrschende Meinung sah den Grund für die verpflichtende Wirkung der betrieblichen Übung in der Möglichkeit, ihren Inhalt zur Grundlage einer ausdrücklichen oder stillschweigenden vertraglichen Vereinbarung zu machen oder sie als Konkretisierung der Treue- und Fürsorgepflicht zur Vertragsauslegung und Vertragsergänzung heranzuziehen (so BAG AP Nr. 30 zu § 242 BGB Gleichbehandlung [zu 2 der Gründe]; BAG 17, 90 [94 f.] = AP Nr. 6 zu § 13 BUrlG [zu IV der Gründe]; AP Nr. 5 zu § 242 BGB Betriebliche Übung [zu II 2 der Gründe] und AP Nr. 8 zu § 242 BGB Betriebliche Übung [zu 2 der Gründe] jeweils mit weiteren Nachweisen).

b) Die neuere zivilrechtliche Lehre sieht die Begründung für die Rechtsgeltung der Betriebsübung eher darin, daß dem Arbeitgeber sein Verhalten und der durch dieses Verhalten erzeugte Vertrauensstatbestand als Haftungsgrund zugerechnet wird (vgl. Seiter, Die Betriebsübung, 1967, S. 92 ff., im Anschluß an Hübner, Zurechnung statt Fiktion einer Willenserklärung, Festschrift für Nipperdey, 1965, Bd. I, S. 373 ff.; Wiedemann, Anm. zu BAG AP Nr. 121 zu § 242 BGB Ruhegehalt; so auch BAG 5, 44 [47] = AP Nr. 2 zu § 242 BGB Betriebliche Übung [zu I der Gründe] und AP Nr. 6 aaO [zu I 1 der Gründe]).

Es kommt im Ergebnis nicht darauf an, welche Begründung den Vorzug verdient. Es mag auch je nach den zugrunde liegenden Tatbeständen bisweilen die eine, bisweilen die andere



Begründung näher liegen. Im Bereich der betrieblichen Altersversorgung spielt jedenfalls der Vertrauensschutzgedanke eine entscheidende Rolle. Wenn in einem Betrieb unter bestimmten Voraussetzungen Versorgungsleistungen zugesagt und gewährt werden, so pflegt sich das schnell herumzusprechen. Die übrigen Arbeitnehmer dürfen dann damit rechnen, daß diese Übung fortgesetzt werde und daß sie die gleichen Vergünstigungen erhalten, sobald sie die Voraussetzungen erfüllen. Diese Erwartung wirkt sich auf Betriebsklima und Arbeitsfreude aus; sie trägt auch dazu bei, die Arbeitnehmer an den Betrieb zu binden. Dann darf aber der Arbeitgeber das Vertrauen, das er geweckt hat, nicht enttäuschen (Seiter, aaO, S. 92). Er muß deshalb, sofern sie die gesetzten Voraussetzungen erfüllen, allen seinen Arbeitnehmern die üblich gewordenen Leistungen zukommen lassen.

Es kommt hinzu, daß der einzelne sich eine Versorgungsanwartschaft während eines langen Arbeitslebens erwerben muß. Bleiben Arbeitsjahre für die Altersversorgung ungenutzt, so kann die Lücke in den meisten Fällen nicht mehr ausgefüllt werden. Deshalb ist hier der Vertrauensschutz noch dringlicher als bei anderen betrieblichen Leistungen, beispielsweise bei Gratifikationen, deren Verlust eher auf andere Weise ausgeglichen werden kann.

Auch der Grundsatz der Gleichbehandlung wirkt sich hier aus: Der Arbeitgeber darf innerhalb seiner Belegschaft nicht ohne sachlichen Grund den einen verweigern, was er den anderen bewilligt hat. Vertrauensschutz und Gleichbehandlungsgebot greifen ineinander; beides zusammen bewirkt, daß der Arbeitgeber an die von ihm eingeführte Übung gebunden ist.

c) Gleichgültig ob man den Rechtsgrund für die verpflichtende Kraft einer Betriebsübung darin sieht, daß sie



Grundlage einer ausdrücklichen oder stillschweigenden Willenserklärung wird, ob man eine Konkretisierung der Fürsorgepflicht annimmt oder ob man den vom Arbeitgeber gesetzten Vertrauenstatbestand als Zurechnungsgrund für ausreichend hält, über das Ergebnis ist man sich im wesentlichen einig: Der betrieblichen Übung kommt keine normative Wirkung zu. Sie ist auch nicht als betriebliches Gewohnheitsrecht eine Rechtsquelle eigener Art. Vielmehr gestaltet die Übung die einzelnen Arbeitsverhältnisse. Aus ihr erwachsen vertragliche Ansprüche der Arbeitnehmer auf die üblich gewordenen Leistungen.

2. Im Grundsatz wird auch von der Revision nicht bestritten, daß eine betriebliche Übung zu Versorgungsansprüchen und -Ansprüchen der Arbeitnehmer führen kann. Die Revision bekämpft nur die Auffassung, daß die Handhabung durch die Beklagte zu 1) zu derartigen Anwartschaften oder Ansprüchen geführt habe.

a) Die Revision wendet zunächst ein, die Beklagte zu 1) hätte keinerlei generelle Erklärungen abgegeben; sie hätte sich vielmehr bewußt darauf beschränkt, jeweils nur dem Einzelnen eine Pensionszusage zu geben. Dies ist aber der typische Tatbestand einer betrieblichen Übung.

Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat die Geschäftsleitung der Beklagten zu 1) in der Zeit von 1955 bis 1961 mit Regelmäßigkeit jedem ihrer Arbeitnehmer das Versorgungsversprechen gegeben, der im laufenden Jahr die Voraussetzung - eine mindestens zehnjährige Betriebszugehörigkeit nach Vollendung des 20. Lebensjahres - erfüllte. Von den insgesamt 110 bis 120 Arbeitnehmern haben in dieser Zeit 30 das Versorgungsversprechen erhalten. Die Beklagte hat auch, sieht man von der Änderung des Widerrufsvorbehaltes ab, jeweils das gleiche Formular verwendet.

Weil nun eine solche sieben Jahre hindurch gegenüber



einem großen Teil der Belegschaft geübte gleichförmige Praxis naturgemäß im Betrieb bekannt wird, dürfen die übrigen Arbeitnehmer, soweit sie zu dieser Zeit bereits bei der Beklagten zu 1) beschäftigt waren, darauf bauen, daß diese Übung auch ihnen zugute kommen wird. Aus dem Bekanntwerden der zusammenkommenden Einzelfälle in Verbindung mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz entsteht der Vertrauenstatbestand, den der Arbeitgeber sich zurechnen lassen muß.

b) Die Beklagte zu 1) kann sich auch nicht mit Erfolg darauf berufen, ihr habe der Verpflichtungswille gefehlt.

Es ist zwar mehrfach ausgesprochen worden, die Feststellung, daß der Arbeitgeber mit Verpflichtungswillen gehandelt habe, sei Voraussetzung für die Entstehung einer betrieblichen Übung (so BAG AP Nr. 1 zu § 242 BGB Betriebliche Übung [zu II der Gründe]; AP Nr. 8 aaO [zu 2 der Gründe]). Das ist indessen in dieser Formulierung mißverständlich. Die Wirkung einer Willenserklärung oder eines bestimmten Verhaltens tritt im Rechtsverkehr nicht deshalb ein, weil der Erklärende einen bestimmten Willen hegt, sondern deshalb, weil dieser seinen auf eine bestimmte Rechtswirkung gerichteten Willen dem Erklärungsempfänger gegenüber äußert. Die entscheidende Frage ist deshalb, wie der Erklärungsgegner die Erklärung oder das Verhalten des Anderen nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung aller Begleitumstände auffassen muß (vgl. für viele Larenz, Allgemeiner Teil des Deutschen Bürgerlichen Rechts, 1967, § 25 I, S. 337 ff; Soergel-Hefermehl, BGB, Bd. I, 10. Aufl., Bem. 9 vor § 116; Lehmann-Hübner, Allgemeiner Teil des Bürgerlichen Gesetzbuches, 16. Aufl., § 24 I, S. 141 f.).

Dementsprechend kann es im Fall einer betrieblichen Übung nur darauf ankommen, wie die Arbeitnehmer das Verhalten des Arbeitgebers nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung aller Umstände des Falles verstehen müssen.



Wenn sie erkennen müssen, daß der Arbeitgeber eine bestimmte Handhabung nur für einen vorübergehenden Tatbestand gelten lassen will, können sie aus der einmaligen Handhabung für die Zukunft keinerlei Forderungen herleiten. So war es im Fall AP Nr. 1 zu § 242 BGB Betriebliche Übung; das Bundesarbeitsgericht mußte deshalb damals die Entstehung einer Übung mit für den Arbeitgeber verpflichtender Wirkung verneinen.

Wenn hingegen die Arbeitnehmer aus der Verhaltensweise des Arbeitgebers folgern dürfen, es handele sich um eine auf Dauer angelegte Handhabung, und wenn sie deshalb bei einer verständigen Würdigung aller Umstände aus dem Verhalten des Arbeitgebers schließen können, die einmal eingeführte Übung werde auch künftig eingehalten werden, ist der Arbeitgeber an die eingeführte Übung gebunden (ebenso BAG AP Nr. 8 zu § 242 BGB Betriebliche Übung [zu 2 der Gründe]). Dabei spielt es keine Rolle, ob man in dem Verhalten des Arbeitgebers ein schlüssig erklärtes Vertragsangebot erblickt, das nach § 151 Satz 1 BGB keiner Annahmeerklärung bedarf, ob man annimmt, der Arbeitgeber habe durch sein Verhalten seine Fürsorgepflicht im Sinne der Übung konkretisiert, oder ob man schließlich dem Arbeitgeber den von ihm gesetzten Vertrauensstatbestand als haftungsbegründend zurechnet. Nach jeder dieser Betrachtungsweisen muß der Arbeitgeber zwar den objektiven Tatbestand wissentlich gesetzt haben; er braucht aber nicht zu wissen, daß sich aus diesem Tatbestand für ihn eine Dauerbindung ergibt, oder gar diese Dauerbindung gewollt zu haben (so zutreffend Seiter, aaO, S. 100). Diese Voraussetzungen sind - wie zu 2 a) dargelegt - im zur Entscheidung stehenden Fall gegeben.

c) Will der Arbeitgeber verhindern, daß aus einer einmal begonnenen Handhabung eine in die Zukunft wirkende Bindung entsteht, muß er durch einen entsprechenden Vorbehalt unter Wahrung des Gleichbehandlungsgrundsatzes eine Bindung für die Zukunft ausschließen, so daß kein Vertrauensstatbestand



entstehen kann (BAG AP Nr. 128 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu II 4 der Gründe]). Ein solcher Ausschluß eines Rechtsanspruchs muß für alle Arbeitnehmer, zu deren Gunsten sich die Übung auswirken könnte, klar und unmißverständlich kundgetan werden. Da die Beklagte zu 1) nach ihrem eigenen Vortrag ihrer Belegschaft gegenüber keinen solchen Vorbehalt erklärt hat, braucht auf die hier zu stellenden Voraussetzungen nicht näher eingegangen zu werden.

Es ist auch nicht widersprüchlich, wenn einerseits der Arbeitgeber sich an eine einmal eingeführte Übung gebunden halten muß, auch wenn er keinerlei Erklärungen oder Versprechungen abgegeben hat, während andererseits der Ausschluß einer Bindung deutlich und allgemein erkennbar erklärt werden muß. Der Arbeitgeber kann nur durch eine allgemein vernehmbare Erklärung verhindern, daß sein Verhalten ihm als Haftungsgrund zugerechnet wird, wie es auch sonst im Rechtsverkehr einer deutlichen Äußerung bedarf, wenn jemand sein Verhalten anders als verkehrsüblich gewertet wissen möchte.

3. Die Revision legt weiter entscheidenden Wert darauf, daß die Beklagte zu 1) den begünstigten Arbeitnehmern jeweils erst nach zehnjähriger Betriebszugehörigkeit eine schriftliche individuelle Pensionszusage gegeben habe. Sie meint, wer noch keine solche Zusage erhalten habe, könne aus der Übung für sich keine Rechte herleiten.

Diese Rechtsauffassung ist nicht richtig. Der Senat hat bereits in seinem Urteil AP Nr. 6 zu § 242 BGB Betriebliche Übung [zu I 1 der Gründe] ausgeführt, daß die bindende Wirkung einer betrieblichen Übung auch zugunsten eines solchen Arbeitnehmers eintritt, der zwar unter der Geltung der Übung schon in dem Betrieb gearbeitet, selbst jedoch die Vergünstigung noch nicht erhalten hat, weil er die nach der Übung vorausgesetzten Bedingungen noch nicht



erfüllte. Hieran hält der Senat fest. Ein schutzwürdiges Vertrauen wird beim Kläger nicht erst dann geweckt, wenn er selbst die Versorgungszusage erhält, sondern der Vertrauens-
tatbestand wurde schon dadurch begründet, daß im Betrieb der
Beklagten zu 1) überhaupt in der geschilderten Weise Ver-
sorgungsversprechen gegeben und daß dies im Betrieb bekannt
wurde.

Das Landesarbeitsgericht ist deshalb mit Recht davon
ausgegangen, daß dem Kläger, der 1955 bis 1961 schon im Betrieb
der Beklagten zu 1) arbeitete, aus der damals bei der Beklagten
zu 1) eingeführten Übung ein vertraglicher Anspruch auf Er-
teilung eines Versorgungsversprechens erwachsen und daß die
Entstehung dieses Anspruchs nicht daran gescheitert ist,
daß der Kläger 1963 keine schriftliche Zusage bekam.

4. Schließlich ist es für den Anspruch des Klägers bedeutungs-
los, daß die Beklagte zu 1) keine steuerlichen Vorteile in An-
spruch nehmen kann, solange sie keine Pensionszusage gegeben
hat.

Es ist dem Senat bekannt, daß die steuerrechtliche Seite
in der betrieblichen Altersversorgung eine entscheidende
Rolle spielt. Es ist auch nichts dagegen einzuwenden, wenn
die Arbeitgeber in der Ausgestaltung der betrieblichen Alters-
versorgung diejenige Form wählen, die ihnen steuerlich die
größten Vorteile bringt. Die steuerrechtliche Folge kann sich
aber immer nur nach den arbeitsrechtlichen Voraussetzungen
richten, nicht umgekehrt. Versäumt es der Arbeitgeber, die
arbeitsrechtlichen Vertragsbedingungen den steuerrechtlichen
Vorschriften anzupassen, so ist dies für die arbeitsrecht-
lichen Ansprüche der Arbeitnehmer gleichgültig.

Es war auch allein Sache der Beklagten zu 1), ob und
wie sie steuerliche Vorteile nutzte. Sie hatte es in der
Hand, eine schriftliche Pensionszusage auszustellen und damit
die Voraussetzungen für die Bildung entsprechender Rück-
stellungen zu schaffen. Der Kläger brauchte sich darum nicht
zu kümmern; er konnte es auch gar nicht.



5. Nach allem hatte der Kläger zunächst nach Vollendung der zehnjährigen Wartezeit im Jahre 1963 einen vertraglichen Anspruch auf Erteilung eines Versorgungsversprechens erworben.

II. Dieser Anspruch des Klägers ist nicht dadurch wieder beseitigt worden, daß die Beklagte zu 1) nach 1961 ihre bis dahin geübte Handhabung einstellte und keine Versorgungszusagen mehr gab.

1. Da der Anspruch auf Erteilung eines Versorgungsversprechens zum Inhalt des Arbeitsvertrages des Klägers geworden war, konnte er auf individualrechtlichem Wege nach den allgemeinen Regeln des Vertragsrechts ohne dessen Mitwirkung nicht mehr untergehen. Zu einer entsprechenden Vereinbarung ist es zwischen den Parteien nicht gekommen.

Die Änderung ihrer Handhabung durch die Beklagte zu 1) hätte, um dem Kläger gegenüber wirksam zu werden, seiner Billigung bedurft (BAG AP Nr. 8 zu § 242 BGB Betriebliche Übung [zu 3 der Gründe]). Der Kläger hat jedoch die Abschaffung der Altersversorgung nicht gebilligt. In seinem Schweigen könnte ein Einverständnis des Klägers allenfalls dann gesehen werden, wenn die Beklagte zu 1) ihm eine eindeutige Mitteilung darüber hätte zukommen lassen, daß sie die bisherige Handhabung aufgeben müsse. Die Beklagte zu 1) hat indessen nichts derartiges erklärt. Unter diesen Umständen brauchte auch der Kläger sich nicht zu äußern; er durfte vielmehr die weitere Entwicklung abwarten. Nachdem die Beklagte zu 1) die Übung eingeleitet, von 1955 bis 1961 durchgehalten und dadurch die Erwartungen des Klägers geweckt hatte, war es an ihr, es klar zu verlautbaren, wenn sie die zusätzliche Altersversorgung wieder aufgeben wollte.

2. Die Revision hat die Frage aufgeworfen, ob eine betriebliche Übung mit kollektivrechtlichen Mitteln geändert oder aus der Welt geschafft werden kann. Der Senat



neigt zu der Annahme, daß Versorgungsansprüche aus betrieblicher Übung in gleicher Weise wie Ansprüche aus einer auf einzelvertraglicher Grundlage erlassenen Ruhegeldordnung durch eine Betriebsvereinbarung abgelöst und inhaltlich geändert werden können. Er verweist hierzu auf sein Urteil vom 30. Januar 1970 - 3 AZR 44/68 - AP Nr. 142 zu § 242 BGB Ruhegehalt, auch zur Veröffentlichung in der amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen. Die Beklagte zu 1) hat aber mit ihrem Betriebsrat über die Ablösung ihrer früheren Übung keine Betriebsvereinbarung abgeschlossen. Ihrer bloßen Mitteilung in dem Schreiben an den Betriebsrat vom 16. Dezember 1963 kann eine rechtliche Wirkung umso weniger zukommen, als noch nicht einmal vorgetragen ist, daß der Betriebsrat diese Mitteilung den einzelnen Arbeitnehmern weitergegeben hätte.

3. Auch aus dem in den Pensionszusagen enthaltenen Vorbehalt kann die Beklagte zu 1) nichts für ihre Rechtsansicht herleiten. Nach ihrem eigenen Vortrag hat sie von dem Vorbehalt keinen Gebrauch gemacht; denn sie hat nicht erklärt, daß sie die Übung aufgeben wollte. Sie hat auch nicht vorgetragen, inwiefern sich die Verhältnisse so nachhaltig geändert haben sollen, daß ihr nicht zugemutet werden könnte, die begonnene Versorgungsregelung fortzusetzen. Da der Parteivortrag nichts darüber enthielt, rügt die Revision zu Unrecht, daß das Landesarbeitsgericht nicht nach den Voraussetzungen des Vorbehalts gefragt hat.

III. Die somit feststehende betriebliche Übung gibt dem Kläger das Recht, von der Beklagten zu 1) nach Vollendung der zehnjährigen Betriebszugehörigkeit im Jahr 1963 ein Versorgungsversprechen zu verlangen. Da der Kläger jedoch inzwischen Rentner geworden ist, kann er die Beklagte zu 1) auch unmittelbar auf Zahlung des Ruhegeldes in Anspruch nehmen.

Die Verteidigung der Beklagten zu 1), der Kläger müsse zunächst aufgrund der betrieblichen Übung die Erteilung



einer Pensionszusage fordern und könne erst aufgrund dieser Zusage Erfüllung verlangen, ist rechtsmißbräuchlich, weil sie den Kläger hinhält, ohne berechnigte Belange der Beklagten zu fördern. Ebenso wie ein schutzwertes, dauerhaftes Eigeninteresse fehlt, wenn jemand eine Leistung fordert, die er sofort wieder herausgeben müßte (für viele: Soergel-Siebert-Knopp, BGB, Bd. II, 10. Aufl., § 242 Bem. 246), verdient die Beklagte zu 1) nicht den Schutz der Rechtsordnung, wenn sie dem Erfüllungsanspruch des Klägers entgegenhält, er müsse zunächst die Zusage einklagen, obgleich die Zusage nur zur Folge hätte, daß sie alsbald zu erfüllen wäre. Ein Vorbild bietet die Wandelung eines Käufers wegen eines Mangels der verkauften Sache. Nach feststehender Rechtsprechung kann ein Käufer, wenn er gemäß §§ 462, 465 BGB wandeln will, sogleich Rückzahlung des Kaufpreises oder Befreiung von der Kaufpreisschuld verlangen. Er wird nicht darauf verwiesen, zunächst den Verkäufer darauf zu verklagen, daß dieser nach § 465 BGB in die Rückgängigmachung des Kaufvertrages einwilligt. (Für viele: Erman-Weitnauer, BGB, Bd. I, 4. Aufl., Bem. IV 2 vor § 459; Soergel-Ballerstedt, BGB, Bd. I, 10. Aufl., § 462, Bem. 2.)

IV. Die Klageforderung ist auch nicht verjährt.

1. Auszugehen ist von dem Anspruch des Klägers auf Erteilung eines Versorgungsversprechens. Es kann dahinstehen, ob als Verjährungsbeginn mit dem Arbeitsgericht der 1. April 1963 oder - in Übereinstimmung mit dem angefochtenen Urteil - der 1. Januar 1967 anzunehmen ist. Jedenfalls unterliegt der Anspruch des Klägers auf Erteilung einer Pensionszusage der normalen dreißigjährigen Verjährungsfrist des § 195 BGB. Die zweijährige Verjährungsfrist nach § 196 Abs. 1 Nr. 8 BGB gilt nur für Geschäfte des täglichen Lebens. Dazu gehört die Erteilung einer Pensionszusage ebensowenig wie das Ruhegehaltsstammrecht. Die kurze Verjährungsfrist ist nur da gerecht-



310

fertigt, wo der infolge der Fristversäumung drohende Rechtsverlust nicht allzu schwer ins Gewicht fällt. Das ist aber gerade da nicht der Fall, wo die dauernde Alterssicherung auf dem Spiel steht. (Ebenso für den vergleichbaren Tatbestand einer Altersversorgung durch einmalige Kapitalzahlung: BAG 20, 361 = AP Nr. 4 zu § 195 BGB.)

2. Auch die Zahlungsansprüche des Klägers sind nicht verjährt.

Die einzelnen Raten des Ruhegeldes verjähren in zwei Jahren (§ 196 Abs. 1 Nr. 8 BGB; vgl. BAG AP Nr. 115 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu 6 a der Gründe] mit Nachweisen). Da der Kläger mit dem 31. Dezember 1966 aus dem aktiven Dienst ausgeschieden ist, war die erste Ruhegehaltsrate jedenfalls nicht vor dem 1. Januar 1967 fällig. Die Klage ist den Beklagten am 3. Dezember 1968 zugestellt, so daß keine Verjährung eingetreten ist.

V. Nach allem ist die Klageforderung begründet. Da die Forderung der Höhe nach unstreitig ist, war die Revision der Beklagten zu 1) zurückzuweisen.

gez. Dr. Stumpf

Hilger

Dr. Thomas

Bernard

Gnade



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)