

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

55

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt

Leitsätze:

1. Bei generellen betrieblichen Versorgungszusagen spricht eine Vermutung dafür, daß die Versorgungssätze auf die Sätze der Sozialversicherungsrenten abgestimmt sind.
2. Wenn eine betriebliche Versorgungsregelung auf den durchschnittlichen Sozialversicherungsrenten aufbaut, ist ein angemessenes Verhältnis der Gesamtversorgungssätze (Renten aus gesetzlicher Pflichtversicherung und betrieblichen Renten) zu den vergleichbaren Arbeitslöhnen ein ganz wesentlicher, den Sinn der Versorgungszusage bestimmender Faktor.
3. Wenn infolge der durch die Rentenreform bedingten Erhöhung der gesetzlichen Sozialversicherungsrenten das bei Abgabe des Ruhegeldversprechens vorausgesetzte Verhältnis zwischen Versorgungssätzen und Arbeitslöhnen ganz grundlegend, in einem alle Grenzen des vernünftigen sprengenden Ausmaß gestört ist, so ist die betriebliche Versorgungsregelung ihres ursprünglichen Sinnes in einer wichtigen Beziehung beraubt. In einem solchen Fall ist es im allgemeinen, wenn nicht besondere Umstände eine andere Beurteilung gebieten, dem Arbeitgeber nicht zuzumuten, daß er an der nicht mehr sinnvollen Versorgungsregelung in der früheren Fassung festhält und die unter ganz anderen Verhältnissen zugesagten Ruhegelder ungekürzt auszahlt.
4. Eine Unzumutbarkeit, die ungekürzten betrieblichen Renten zu zahlen, kommt erst dann in Betracht, wenn anderenfalls äußerste Grenzen der Gesamtversorgung überschritten würden. Diese äußerste Grenze liegt bei 85% des vergleichbaren Bruttoarbeitseinkommens.
5. Bei der Ermittlung des vergleichbaren Arbeitseinkommens sind sämtliche Lohnbestandteile einzurechnen einschließlich ausgezahlter Leistungszulagen und Weihnachtsgratifikationen.

Aktenzeichen: 3 AZR 346/61

Urteil des BAG vom 10. April 1962

LAG Hamm/Westf.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Verkündet
am 10. April 1962

Bez. 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 10. April 1962 durch den Senatspräsidenten Dr. König, den Bundesrichter Dr. Simons und die Bundesrichterin Dr. Hilger sowie die Bundesarbeitsrichter Schormann und Gröbing für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil der 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts Hamm/Westf. vom 19. Mai 1961 - 4 Sa 595/60 - aufgehoben.

Der Rechtsstreit 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 !

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Der Kläger, von Beruf Schlosser, war mehr als 20 Jahre bei der verklagten Firma tätig. Zuletzt hatte er einen Stundenlohn von 1,83 DM. Zum 31. Dezember 1955 ist der Kläger nach erreichter Altersgrenze aus den Diensten der Beklagten ausgeschieden. Mit Wirkung vom 1. Januar 1956 erhielt er von der Beklagten ein betriebliches Ruhegeld in Höhe von monatlich 128,10 DM. Grundlage dieser Zahlung ist die Versorgungsregelung der Beklagten in der Fassung von 1955.

Von der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte erhielt der Kläger seit dem 1. Januar 1956 eine Sozialversicherungsrente von monatlich 190,50 DM. Diese Sozialversicherungsrente des Klägers erhöhte sich infolge der Rentenreform mit Wirkung vom 1. Januar 1957 auf 426,40 DM, mit Wirkung vom 1. Januar 1960 auf 451,80 DM und mit Wirkung vom 1. Januar 1961 auf 476,10 DM monatlich.

Unter dem Datum vom 21. Oktober 1957 richtete die verklagte Firma an den Kläger, ebenso wie an die übrigen ausgeschiedenen Versorgungsempfänger, das folgende Schreiben:

"Die staatlichen Renten sind ab 1. Januar, wie Sie aus Ihrem Falle wissen, wesentlich erhöht worden. Es ergibt sich unter Hinzuzahlung des Rentenbetrages der Firma für verschiedene unserer Rentner, daß sie mehr erhalten, als sie zuletzt netto verdient haben und damit ist praktisch unsere Altersversorgung in dem jetzigen Umfange nicht mehr auf den Zweck gerichtet, für den sie bestimmt war. Es war der Sinn unserer Altersversorgung, die im allgemeinen sehr niedrigen staatlichen Renten zu erhöhen, und zwar sollten im Höchstfalle die staatlichen und unsere Renten bei 75 % des letzten Verdienstes liegen. Das habe ich immer für eine sehr gute, ausreichende Lösung gefunden, denn damit dürften wirklich alle Sorgen im Alter genommen sein.



Die neue Regelung ist auf die Dauer nicht vertretbar, weil sie, wie ich oben schon ausführte, nicht mehr zweckentsprechend ist.

Wir beabsichtigen, unsere Altersversorgung daher abzuändern. Das wird aber noch fast ein Jahr dauern, weil wir gewisse gesetzliche Bestimmungen abwarten müssen. Bei der neuen Regelung ist mit einer Herabsetzung der Firmenrente zu rechnen und ich halte mich verpflichtet, Ihnen das heute schon zu sagen. Es bleibt vorläufig bis zur Neuregelung, die wahrscheinlich erst in einem Jahr kommt, bei der vollen Auszahlung."

Am 17. Dezember 1957 wurde die Versorgungsregelung der Beklagten neu gefaßt. In dieser Neufassung wird der ^{ruf}Widervorbehalt für den Fall einer Verschlechterung der Wirtschaftslage entsprechend den steuerlichen Anforderungen neu formuliert; eine Begrenzungsklausel ist in der Fassung von 1957 noch nicht enthalten. Erst die Neufassung von 1959 enthält die folgende Begrenzungsklausel:

"Betriebliche Renten und Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung dürfen zusammen 80 % des Bruttoverdienstes nach der vorstehenden Berechnungsgrundlage nicht überschreiten. Tritt dieser Fall ein, so ermäßigt sich die betriebliche Rente entsprechend."

Mit Wirkung vom 1. Dezember 1959 kürzte die Beklagte das Ruhegeld des Klägers von bis dahin 128,10 DM auf 35,-- DM monatlich. Gegen diese Kürzung wendet sich der Kläger mit der vorliegenden Klage. Er hat vor dem Arbeitsgericht die Differenz zwischen der gezahlten und der beanspruchten Rente für die Zeit vom 1. Dezember 1959 bis zum 28. Februar 1960 in Höhe von 279,30 DM verlangt und weiterhin beantragt, die Beklagte zu verurteilen an ihn mit Wirkung vom 1. März 1960 eine monatliche Rente von 93,10 DM zu zahlen.



Die Beklagte hat um Abweisung der Klage gebeten. Sie hat sich zur Rechtfertigung der Kürzung auf das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 7. April 1959 (BAG 7, 328 - AP Nr. 46 zu § 242 BGB Ruhegehalt) berufen.

Das Arbeitsgericht hat dem Klageantrag entsprochen.

Gegen dieses Urteil hat die Beklagte Berufung eingelegt. In der Berufungsinstanz hat der Kläger seinen Antrag erweitert und nunmehr gebeten,

- 1) die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 1.675,80 DM nebst 4 % Zinsen von je 93,10 DM, beginnend mit der monatlichen Fälligkeit der einzelnen Raten ab 1. Dezember 1959, zu zahlen,
- 2) ab 1. Juni 1961 monatlich eine weitere Rente von 93,10 DM zu zahlen.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten gegen das erstinstanzliche Urteil zurückgewiesen und die Beklagte entsprechend dem erweiterten Antrag des Klägers verurteilt.

Mit der zugelassenen Revision bittet die Beklagte, das angefochtene Urteil abzuändern und den Kläger mit der Klage abzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet.

I.

Das Landesarbeitsgericht geht im angefochtenen Urteil von dem Grundsatz aus, daß die Beklagte das dem Kläger durch die Ruhegeldzusage von 1955 verbindlich versprochene Ruhegeld dann kürzen dürfe, wenn der Kläger mit seinem Einkommen aus Sozialrente und betrieblicher Versorgung 100 % der Bruttobezüge eines vergleichbaren aktiven Arbeitnehmers überschreitet. Der erkennende Senat hat bereits in seinem Urteil vom 21. November 1961 - 3 AZR 446/60 - (AP Nr. 82 zu § 242 BGB Ruhegehalt) ausgesprochen, daß es einen derartigen



Grundsatz als schlechthin geltende, etwa aus dem Begriff des Ruhegeldes oder der betrieblichen Altersversorgung abzuleitende Auslegungsregel (§§ 133, 157 BGB) nicht gibt. Er hat aber in demselben Urteil weiter ausgeführt, daß es auch bei vorbehaltlos erteilten Versorgungszusagen Fälle geben kann, in denen der Pensionär nach den Grundsätzen über die Bindung der Rechtsausübung an Treu und Glauben gemäß § 242 BGB die volle Zahlung des versprochenen Ruhegeldes nicht verlangen kann, weil infolge der Neuregelung der gesetzlichen Rentenversicherung und der dadurch bedingten entscheidenden Erhöhung der gesetzlichen Altersrenten einer derjenigen Faktoren grundlegend geändert worden ist, der für die Bemessung des Ruhegeldes bestimmend war. Unter diesen Voraussetzungen ist es unter Umständen dem Arbeitgeber nicht zuzumuten, daß er an der Versorgungszusage in der bisherigen Form festhält.

II.

1. Im hier zu entscheidenden Fall ist davon auszugehen, daß die durchschnittliche Höhe der gesetzlichen Altersrenten für die Bemessung der von der Beklagten zugesagten Ruhegelder von entscheidender Bedeutung war. Die betriebliche Altersversorgung ist, wenigstens soweit sie sich an einen der Sozialversicherungspflicht unterliegenden Personenkreis richtet, im allgemeinen ihrem Wesen nach eine gegenüber den Leistungen der staatlichen Rentenversicherung zusätzliche Versorgung (vgl. bes. A. Weiß, AR-Blattei, D Altersversorgung, betriebliche I A I); deshalb spricht bei generellen betrieblichen Versorgungszusagen, wie derjenigen der Beklagten, auch eine Vermutung dafür, daß die Versorgungssätze auf die Sätze der Sozialversicherungsrenten abgestimmt sind. Irgendwelche Umstände, die im Fall der Beklagten zu einer anderen Beurteilung führen könnten, sind nicht zu erkennen. Die Versorgungssätze der Beklagten in Höhe von 25 % bis 40 % des zuletzt bezogenen Arbeitseinkom-



mens sprechen im Gegenteil für einen solchen Zusammenhang, wenn man bedenkt, daß die Sozialversicherungsrenten früher etwa 30 % des letzten Bruttoarbeitseinkommens ausmachten.

Wenn aber eine betriebliche Versorgungsregelung auf den durchschnittlichen Sozialversicherungsrenten aufbaut, dann ist auch ein angemessenes Verhältnis der Gesamtversorgungssätze (Rente aus gesetzlicher Pflichtversicherung und betriebliche Rente) zu den vergleichbaren Arbeitslöhnen ein ganz wesentlicher, den Sinn der Versorgungszusage bestimmender Faktor. Daß die Bezüge des Ruheständlers, jedenfalls aus den für die Versorgung im Ruhestand vorgesehenen Quellen, in angemessenem Abstand unter den entsprechenden Arbeitsentgelten liegen sollen, ist ein aus arbeitsethischen, sozialpolitischen und staatspolitischen Gründen allgemein anerkannter Grundsatz, der auch bei den betrieblichen Ruhegeldregelungen als Grundprinzip im allgemeinen vorausgesetzt werden darf.

2. Diese bei Erlaß der betrieblichen Versorgungsordnung der Beklagten im Jahre 1952 und bei der Neufassung im Jahre 1955 gewollte Relation zwischen Versorgungssätzen und Bezügen der aktiven Arbeitnehmer ist infolge der Rentenreform erheblich verändert worden. Denn die Rentenreform des Jahres 1957 hat, wie schon in BAG 7, 328 (334) dargelegt ist, die Renten der gesetzlichen Rentenversicherung auf eine völlig neue Grundlage gestellt. Die gesetzlichen Altersrenten sind nicht mehr wie früher bloßer Zuschuß zur Bestreitung des Lebensunterhaltes, sondern sie sind heute Lebensgrundlage; sie betragen nach der Rentenreform - bei den unter der Beitragsbemessungsgrenze liegenden Einkommen - im Schnitt etwa 50 - 55 % dieses Einkommens (vgl. Heißmann, Die betrieblichen Ruhegeldverpflichtungen, 4. Aufl., S. 128). Es liegt auf der Hand, daß diese Erhöhung von durchschnittlich 30 % auf etwa 50 - 55 % sich gegenüber den betrieblichen Ruhegeldern nach der Versorgungszusage der Beklagten entscheidend auswirkt.

3. Der Beklagten ist es auch nicht etwa deshalb verwehrt, sich auf diese grundlegende Änderung in der Situation ihrer



Pensionäre zu berufen, weil sie 1955 bei Erlaß der für den Kläger maßgeblichen Fassung ihrer Ruhegeldordnung die Pläne der Rentenreform bereits gekannt hätte oder weil sie diese doch hätte kennen müssen, und weil sie sich gleichwohl eine Kürzung der zugesagten Ruhegelder für diesen Fall nicht vorbehalten hat. Das Landesarbeitsgericht hat nämlich mit Recht gesagt, daß im Jahre 1955 noch nicht zu übersehen war, wie die Rentenreform endgültig aussehen würde. Erst im April 1956 wurden der Entwurf der SPD und der sogenannte Grundentwurf des Bundesarbeitsministeriums veröffentlicht. Vor dieser Zeit waren konkrete Einzelheiten der Allgemeinheit noch nicht bekannt.

Ebensowenig kann, wie im angefochtenen Urteil ebenfalls zutreffend dargelegt ist, der Beklagten entgegengehalten werden, daß diese auch die Neufassung der Ruhegeldzusage im Jahre 1957 noch nicht den durch die Rentenreform geänderten Bedingungen angepaßt hat, sondern daß dies erst durch die Begrenzungsklausel in der Fassung von 1959 geschehen ist. Anders als im Fall des Urteils vom 21. November 1961 - 3 AZR 446/60 - (AP Nr. 82 zu § 242 Ruhegehalt) ist nämlich die Beklagte nicht untätig geblieben, sondern sie hat bereits in ihrem an den Kläger und an die übrigen Pensionäre gerichteten Schreiben vom 21. Oktober 1957 ein Recht zur Kürzung ihrer Ruhegeldsätze in Anspruch genommen und eine Änderung ihrer Altersversorgung angekündigt. Die Beklagte hat also noch im Jahre 1957 sich das Recht vorbehalten, sich auf die Änderung der Verhältnisse zu berufen.

III.

1. Wenn somit infolge der durch die Rentenreform bedingten Erhöhung der gesetzlichen Sozialversicherungsrenten das bei Abgabe des Ruhegeldversprechens vorausgesetzte Verhältnis zwischen Versorgungssätzen und Arbeitslöhnen verschoben worden ist, so kann die Beklagte



zwar daraus allein ein Kürzungsrecht noch nicht herleiten. Wenn jedoch dieses Verhältnis ganz grundlegend in einem alle Grenzen des vernünftigen sprengenden Ausmaß gestört ist, so ist die betriebliche Versorgungsregelung ihres ursprünglichen Sinnes in einer wichtigen Beziehung beraubt. Ist aber der ursprüngliche Sinn der Ruhegeldregelung nicht mehr gewahrt, so ist es auch im allgemeinen, wenn nicht besondere Umstände im Einzelfall eine andere Beurteilung gebieten, dem Arbeitgeber nicht zuzumuten, daß er an der nicht mehr sinnvollen Versorgungsregelung in der früheren Fassung festhält und die unter ganz anderen Verhältnissen zugesagten Ruhegelder ungekürzt auszahlt. Vom Pensionär her gesehen ist es in einem solchen Fall Rechtsmißbrauch, wenn er trotz dem eingetretenen Mißverhältnis in den der Versorgungszusage zugrunde liegenden Faktoren ungekürzte Erfüllung fordert. Deshalb muß in einem solchen Fall dem Arbeitgeber nach den Grundsätzen über den Wegfall der Geschäftsgrundlage das Recht zugestanden werden, die Ruhegelder zu kürzen und dadurch sein Versorgungsversprechen den geänderten Verhältnissen anzupassen. (vgl. z.B. Staudinger-Weber, 11. Aufl., § 242 BGB, Bem. E 247; Soergel-Siebert, § 242 BGB, Bem. 227 ff.; Verhandlungen des 40. Deutschen Juristentages, Bd. 2 B.S. 92).

2. Es ist allerdings nicht schon dann anzunehmen, die Ruhegeldregelung habe ihren ursprünglichen Sinn in dieser Weise eingebüßt, wenn das ursprünglich vorgesehene oder auch das für den Idealfall zugrunde zu legende Verhältnis zwischen Gesamtversorgung und vergleichbarem Arbeitseinkommen nicht mehr gewahrt ist. Insbesondere verliert eine Ruhegeldregelung nicht schon deshalb ihren Sinn, weil Sozialrente und betriebliches Ruhegeld die nach dem Vorbild der Beamtenpension vielfach als angemessen angesehene Höchstgrenze von 75 % des letzten Arbeitseinkommens übersteigt. Vielmehr kommt eine Unzumutbarkeit, die ungekürzten betrieblichen Renten zu zahlen, erst dann in Betracht, wenn anderenfalls äußerste Grenzen der Gesamtversorgung überschritten wurden, so daß man von einer sinnvollen betrieblichen Ver-



55

sorgungsregelung schlechterdings nicht mehr sprechen könnte. Diese äußerste Grenze sieht der Senat im Anschluß an BAG 7, 328 (336 f.) da, wo bei ungekürzter Auszahlung Sozialrente und betriebliche Rente das letzte Arbeitseinkommen des Ruheständlers oder - falls dieses höher ist - das derzeitige Arbeitseinkommen eines vergleichbaren Arbeitnehmers desselben Betriebes überschreiten würden. Wird diese Grenze überschritten, so überwiegt das Anpassungsbedürfnis gegenüber dem Gebot der Vertragstreue. Denn es ist mit dem Sinn einer betrieblichen Ruhegeldregelung grundsätzlich nicht mehr vereinbar, wenn dem Pensionär aus Sozialversicherung und Betriebsrente ein höherer Lebensstandard gewährt wird, als ihn sein noch im Arbeitsleben stehender Kollege erhält. Die entgegengesetzte Auffassung wäre geeignet, die Arbeitsmoral herabzusetzen und zu dem Versuch zu ermuntern, sich unter allen möglichen Vorwänden frühzeitig in den Ruhestand versetzen zu lassen.

3. Dabei kann man allerdings nicht, wie es in BAG 7, 328 (337) und im angefochtenen Urteil geschieht, von 100 % der vergleichbaren Bruttobezüge ausgehen. Bei einem Vergleich der Bruttorente mit dem Bruttoarbeitseinkommen wird nicht berücksichtigt, daß der Pensionär gegenüber dem aktiven Arbeitnehmer erheblich geringere Abzüge hat. Im Ruhestand entfallen nämlich die Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von rund 12 % des Bruttoarbeitseinkommens; außerdem ist die steuerliche Situation für den Pensionär günstiger als für den aktiven Arbeitnehmer (vgl. im einzelnen Ordemann, DB 1961 S. 775). Wollte man 100 % des vergleichbaren Bruttoarbeitslohnes als Vergleichsmaßstab wählen, so würde mithin im Ergebnis entgegen dem eben erwähnten Grundsatz der Pensionär einen höheren Lebensstandard erhalten, als ihn der vergleichbare Arbeitnehmer hat. Geht man vom Lebensstandard aus, kann man vielmehr nur entweder 100 % der jeweiligen Nettobeträge oder aber einen entsprechenden Prozentsatz vom Bruttoarbeitseinkommen zugrunde

- 10 -

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

legen. Da nun die Steuerabzüge bei den einzelnen sehr unterschiedlich sind und da deshalb 100 % der entsprechenden Nettobeträge eine ungerechte und unpraktische Vergleichsgrundlage wären, verdient die letztere Methode den Vorzug, und zwar wird man nach einem allgemein anerkannten Erfahrungssatz von 85 % des vergleichbaren Bruttoarbeitseinkommens auszugehen haben. Dies entspricht auch der gesetzlichen Regelung für das Zusammentreffen einer Altersrente aus der Rentenversicherung mit einer Unfallrente (§ 1278 RVO; § 5 AnVG); danach ruht die Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung insoweit, als sie zusammen mit der Verletztenrente aus der gesetzlichen Unfallversicherung sowohl 85 v.H. des Jahresarbeitsverdienstes, der der Berechnung der Verletztenrente zugrunde liegt, als auch 85 v.H. der für ihre Berechnung maßgebenden Rentenbemessungsgrundlage übersteigt. 85 % des vergleichbaren Bruttoarbeitseinkommens wird auch im Schrifttum überwiegend als äußerste Grenze der Gesamtversorgung vertreten (vgl. z.B. A. Hueck, Einwirkungen der Rentenreform auf betriebliche Ruhegeldverpflichtungen, Rechtsgutachten Düsseldorf 1957, S. 29; Heißmann, Die betrieblichen Ruhegeldverpflichtungen, 4. Aufl. 1961, S. 134 mit weiteren Nachweisen in Fußnote 272 S. 445).

4. Bei der Ermittlung des vergleichbaren Arbeitseinkommens sind, wie es auch schon im angefochtenen Urteil geschehen ist, sämtliche Lohnbestandteile einzurechnen einschließlich ausgezahlter Leistungszulagen und Weihnachtsgratifikationen. Das ergibt sich daraus, daß die äußerste Grenze der Gesamtversorgung als Kürzungsgrenze durch den Lebensstandard des Pensionärs im Verhältnis zum Lebensstandard des vergleichbaren Arbeitnehmers bestimmt wird. Der Lebensstandard richtet sich nach dem Gesamtbetrag der Bareinkünfte, ohne daß es darauf ankommt, ob diese Einkünfte durch besondere Leistungen erzielt werden oder ob sie auf zusätzlichen Zuwendungen des Arbeitgebers beruhen. Daran wird im vorliegenden Fall auch dadurch nichts geändert, daß Berechnungsgrundlage für die Betriebsrente nach der für den Kläger



maßgeblichen Versorgungszusage der Beklagten von 1955 der Bruttoarbeitsverdienst ist ohne Leistungszuschläge, Gratifikationen, Tantiemen und sonstige Sonderzahlungen. Diese Berechnungsgrundlage, die von der Beklagten nach ihrem Ermessen bestimmt werden konnte, hat mit der aus dem Gedanken des Rechtsmißbrauchs abgeleiteten äußersten Grenze der Gesamtversorgung nichts zu tun. Ebensowenig ist es von Bedeutung, daß die Begrenzungsklausel aus der Versorgungszusage in der Fassung von 1959 gleichfalls von der Berechnungsgrundlage für die betriebliche Rente ausgeht, die wiederum Leistungszuschläge, Ertragsbeteiligungen, Akkordlöhne, Gratifikationen, Tantiemen, Prämien und sonstige Sonderzahlungen ausschließt; denn auch diese Kürzungsgrenze durfte die Beklagte - im Gegensatz zu der hier maßgeblichen Gesamtversorgungsgrenze - nach ihrem Ermessen festsetzen.

5. Da das Landesarbeitsgericht von seinem Standpunkt aus keinen Anlaß hatte, im angefochtenen Urteil zu prüfen, ob die Beklagte im vorliegenden Fall ein in dieser Weise abzugrenzendes Kürzungsrecht für sich in Anspruch nehmen kann, mußte das Urteil aufgehoben und der Rechtsstreit in die Vorinstanz zurückverwiesen werden.

IV.

Das Landesarbeitsgericht wird bei seiner erneuten Entscheidung noch berücksichtigen müssen, daß selbst dann, wenn die Gesamtversorgung des Pensionärs aus Pflichtversicherung und betrieblicher Altersversorgung die Grenze von 85 % des vergleichbaren Brutto-Arbeitseinkommens übersteigt, noch nicht ohne weiteres ein entsprechendes Kürzungsrecht des Arbeitgebers anerkannt zu werden braucht. Es ist vielmehr jeweils noch zu prüfen, ob besondere Umstände die Auszahlung des ungekürzten Ruhegeldes dennoch als zumutbar erscheinen lassen. Solche Umstände sind aber bisher nicht vorgetragen.

Das Landesarbeitsgericht wird insbesondere zu prüfen haben, ob es für die Beklagte dann zumutbar wäre, das un-



gekürzte Ruhegeld zu zahlen, wenn nur in einem Einzelfall auf Grund eines ganz außergewöhnlichen Sachverhaltes die Gesamtversorgungsgrenze überschritten würde. Allerdings ist ein außergewöhnlicher Sachverhalt hier nicht ersichtlich. Der Kläger hat zwar geltend gemacht, daß seine Sozialversicherungsrente nur deshalb so hoch sei, weil er in jungen Jahren als Spezialist in der rheinischen Schwerindustrie gut verdient und daher hohe Versicherungsbeiträge entrichtet habe. Auch danach sei er noch bis 1935 bei der Mühlbacher Lagerhausgesellschaft als Werkmeister tätig gewesen. Das sind aber Umstände, wie sie sich im beruflichen Lebensweg vielfach ergeben. Ihnen wird in ausreichendem Maße dadurch Rechnung getragen, daß ein Kürzungsrecht erst da angenommen wird, wo die äußersten Grenzen der Gesamtversorgung überschritten werden, d.h. wo der Kläger etwa dieselben Netto-bezüge wie ein vergleichbarer Arbeitnehmer erhält.

Schließlich liegt es nahe, bei der Zumutbarkeitsprüfung innerhalb der Interessenabwägung zu fordern, daß dem Kläger in jedem Fall ein angemessener anrechnungsfreier Mindestbetrag gezahlt wird, also auch dann, wenn Sozialversicherungsrente und Freibetrag mehr als 85 % des vergleichbaren Brutto-Arbeitseinkommens ergeben. Die Erwägung, daß die betrieblichen Ruhegelder nicht nur Versorgungs- sondern in gewissem Umfang auch Vergütungscharakter haben, spricht dafür. Indessen will die Beklagte offenbar nach der Zurückverweisung vor dem Landesarbeitsgericht vortragen, daß der Kläger einen solchen Freibetrag erhält.

gez. Dr. König

Dr. Simons

Hilger

Bundesarbeitsrichter

G r ö b i n g ist

durch Urlaub an der

Unterschrift verhindert

Schormann

gez. Dr. König

**JLaw – Gesetze und Urteile**

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)