

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

19. JUNI 1970

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt, § 305 Billigkeitskontrolle, § 611
Abhängigkeit, § 611 Presse

Leitsätze:

- 1) Vom Arbeitgeber erlassene Ruhegeldordnungen unterliegen der gerichtlichen Billigkeitskontrolle.
- 2) Wird eine im wesentlichen sich nicht ändernde Tätigkeit des Lokalredakteurs einer Zeitung von den Parteien für manche Zeiträume als "Arbeitsverhältnis", für andere Zeiträume als "freies Mitarbeiterverhältnis" bezeichnet, so spricht der erste Anschein dafür, daß ein Arbeitsverhältnis vorliegt.

Aktenzeichen: 3 AZR 402/69 **1970**
Urteil des BAG vom 19. Juni ~~1969~~ IAG Bayern



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 19. Juni 1970

gez. Kistner, Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 19. Juni 1970 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Bundesrichterin Professorin Dr. Hilger und den Bundesrichter Dr. Gröninger sowie die Bundesarbeitsrichter Röglin und Waydelin für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bayern vom 19. Juni 1969 - 3 Sa 750/68 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte trägt die Kosten der Revision. Außerdem trägt die Beklagte die Kosten, die durch ihre Säumnis in der ersten Instanz entstanden sind. Die durch die Anschlußrevision entstandenen Kosten trägt die Klägerin.

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

- 2 -



- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin, geboren am 5. März 1903, verlangt von der Beklagten ein Ruhegeld.

In der Zeit vom 1. Juli 1949 bis Ende Februar 1954 arbeitete sie in der Lokalredaktion des verklagten Zeitungsverlages, nachdem sie zuvor seit November 1948 in einem losen Mitarbeiterverhältnis zur Beklagten gestanden hatte. Seit 1. März 1954 war sie als Angestellte in der Anzeigenabteilung der Beklagten tätig, bis sie am 1. November 1964 in den Ruhestand überging. Die Parteien sind sich darüber einig, daß die Klägerin nicht nur seit dem 1. März 1954 Angestellte der Beklagten war, sondern zeitweise auch schon während ihrer Tätigkeit in der Lokalredaktion, und zwar in der Zeit vom 1. Februar 1952 bis zum 31. Dezember 1952. Sie streiten jedoch darüber, ob die Klägerin auch vom 1. Juli 1949 bis zum 31. Januar 1952 und vom 1. Januar 1953 bis zum 28. Februar 1954 Angestellte der Beklagten war und ob diese Zeiten auf die Wartezeit nach der Pensionsordnung der Beklagten anzurechnen sind.

Die Bezüge der Klägerin während ihrer Tätigkeit in der Lokalredaktion waren unterschiedlich geregelt. Von August 1949 bis September 1951 erhielt sie als Vergütung einen festen Betrag von 400,--DM monatlich. Im August 1951 wollte die Beklagte diesen Pauschalbetrag durch ein reines Zeilenhonorar ersetzen. Da die Klägerin widersprach, unterblieb dies; ihre Bezüge wurden jedoch auf 350,--DM monatlich gekürzt. Als Angestellte hatte sie 1952 ein Gehalt von 500,--DM.

Am 6. Dezember 1952 schlossen die Parteien eine Vereinbarung, in der die Klägerin als "vollkommen freie Mitarbeiterin" bezeichnet wurde. Außerdem wurde ein Fixum von 400,--DM vereinbart sowie ein Zeilenhonorar, falls das von ihr gelieferte und abgedruckte Material im Kalendermonat mehr als 2000 Zeilen umfaßte. Die Bezüge schwankten im Jahr 1953 zwischen 413,--DM und 666,--DM.

- 3 -



- 3 -

Die Parteien streiten außerdem über die Auslegung der Pensionsordnung der Beklagten aus dem Jahre 1955, die in ihren hier maßgeblichen Bestimmungen wie folgt lautet:

"§ 1

Art der Versorgungsleistungen.

Es werden gewährt:

1. eine Altersrente an männliche Gehaltsempfänger, die nach Vollendung ihres 65. Lebensjahres, und an weibliche Gehaltsempfänger, die nach Vollendung ihres 60. Lebensjahres aus den Diensten unserer Firma ausscheiden;

.....

§ 3

Voraussetzungen für die Gewährung von Versorgungsleistungen.

1. Der Gehaltsempfänger muß bei Eintritt des Versorgungsfalles in einem Arbeitsverhältnis bei unserer Firma stehen.
2. Versorgungsleistungen nach § 1 dieser Pensionsordnung erhält nur der Gehaltsempfänger, der bei Eintritt des Versorgungsfalles mindestens 15 Jahre ununterbrochen in den Diensten unserer Firma steht. Dienstjahre vor Vollendung des 20. Lebensjahres und Lehrjahre werden auf diese Mindestdienstzeit nicht angerechnet.
3. Für männliche Gehaltsempfänger, die bei Dienst Eintritt das 55. Lebensjahr und für weibliche Gehaltsempfänger, die bei Dienst Eintritt das 50. Lebensjahr vollendet haben, kommt kein Rentenanspruch mehr zum Entstehen.

.....

§ 5

Altersrente.

1. Die Altersrente wird gewährt mit dem Ausscheiden aus den Diensten unserer Firma, frühestens jedoch nach Vollendung des 65. Lebensjahres für männliche und des 60. Lebensjahres für weibliche Betriebsangehörige.

....."

- 4 -



- 4 -

Bei ihrem Ausscheiden begehrte die Klägerin ein Ruhegeld nach der Pensionsordnung 1955. Die Beklagte verweigerte es ihr unter Hinweis auf eine nach ihrer Darstellung im Jahre 1958 erlassene Pensionsordnung, in deren § 2 folgendes bestimmt sei:

" § 2

Wartezeit.

1. Versorgungsleistungen nach § 1 dieser Pensionsordnung erhält nur der Betriebsangehörige, der bei Eintritt des Versorgungsfalles mindestens 15 Jahre ununterbrochen in den Diensten unserer Firma gestanden hat.
2. Dienstjahre vor Vollendung des 20. Lebensjahres und nach Erreichen des Pensionsalters werden auf die Mindestdienstzeit nicht angerechnet."

Die Beklagte zahlte der Klägerin vom 1. November 1964 bis 1. Dezember 1965 monatlich 60,--DM, wobei sie diese Zahlung als "freiwillig gewährte Altersrente" bezeichnete. Als die Klägerin auf Zahlung des vollen Ruhegeldes drängte und schließlich Klage erhob, stellte die Beklagte diese Zahlungen ein.

Die Klägerin fordert eine monatliche Rente in unstreitiger Höhe von 270,--DM seit 1. Januar 1966 und für die davor liegende Zeit Rückstände in Höhe von 2.940,--DM nebst Zinsen. Darüber hinaus hatte sie in den Vorinstanzen monatlich einen Betrag von 29,76 DM als Schadenersatz dafür verlangt, daß die Beklagte sie in der Zeit vom 1. Juli 1949 bis zum 31. Januar 1952 und vom 1. Januar 1953 bis zum 28. Februar 1954 nicht zur gesetzlichen Rentenversicherung angemeldet hatte.

Die Klägerin hat vor dem Arbeitsgericht ein Versäumnisurteil erstritten. Auf den Einspruch der Beklagten hat das Arbeitsgericht das Versäumnisurteil aufrechterhalten. Das Landesarbeitsgericht hat den geltend gemachten Ruhegeldanspruch zugesprochen, dagegen den Schadenersatzanspruch abgewiesen.

- 5 -



Hiergegen hat die Beklagte Revision und die Klägerin Anschlußrevision eingelegt; die Klägerin hat ihre Anschlußrevision in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat zurückgenommen.

Entscheidungsgründe:

I. Die Parteien streiten darüber, ob die Klägerin die nach der Pensionsordnung vorausgesetzte Wartezeit erfüllt hat, und zwar in dreifacher Hinsicht:

1. Die Beklagte ist der Auffassung, die Klägerin könne schon nach der Pensionsordnung von 1955 nur dann ein Ruhegeld beanspruchen, wenn sie die fünfzehn-jährige Wartezeit vor Erreichen des Pensionsalters, das heißt vor der Vollendung des 60. Lebensjahres (§ 5 Abs. 1 der Pensionsordnung), zurückgelegt habe, während die Klägerin meint, ihr müsse auch die nach ihrem 60. Geburtstag bis zum Ausscheiden geleistete Dienstzeit auf die Wartezeit angerechnet werden, so daß die Wartezeit erfüllt sei.

2. Weiter streiten die Parteien darüber, ob sich die Klägerin den § 2 der Pensionsordnung von 1958 entgegenhalten lassen muß und ob diese Pensionsordnung überhaupt von der Beklagten bekannt gemacht worden ist.

3. Schließlich sind die Parteien verschiedener Meinung darüber, ob auch solche Zeiten auf die Wartezeit anzurechnen sind, in denen die Klägerin nach dem Wortlaut der getroffenen Absprachen "freie Mitarbeiterin" war, oder ob nicht die Klägerin in Wahrheit seit dem 1. Juli 1949 bis zu ihrem Ausscheiden im Angestelltenverhältnis gestanden hat.

II. Alle drei Rechtsfragen müssen im Sinne der Klägerin beantwortet werden.

- 6 -

1. Die Auslegung der Pensionsordnung von 1955 ergibt, daß auch solche Dienstzeiten für die Wartezeit mitzählen, die der Angestellte nach Erreichen der Altersgrenze zurückgelegt hat.

a) Der Wortlaut spricht dafür, daß die Klägerin auch noch nach Vollendung des 60. Lebensjahres die Wartezeit zurücklegen konnte. § 3 Abs. 2 Satz 1 der Pensionsordnung von 1955 bestimmt, daß nur derjenige Arbeitnehmer Anspruch auf Ruhegeld habe, der 15 Jahre ununterbrochen in den Diensten der Beklagten gestanden hat. In § 3 Abs. 2 Satz 2 der Pensionsordnung von 1955 ist geregelt, welche Zeiten auf die Wartezeit nicht angerechnet werden sollen, nämlich solche vor Vollendung des 20. Lebensjahres und die Lehrjahre. Im Umkehrschluß ergibt sich daraus, daß Zeiten nach Vollendung des 60. Lebensjahres auf die Wartezeit anzurechnen sind.

Etwa verbleibende Zweifel werden durch § 3 Abs. 3 der Pensionsordnung widerlegt; danach kann dann kein Ruhegeldanspruch mehr entstehen, wenn weibliche Arbeitnehmer bei Dienstantritt das 50. Lebensjahr und männliche Arbeitnehmer das 55. Lebensjahr vollendet haben. Hieraus ist zu entnehmen, daß bei Dienstantritt vor diesen Lebensjahren noch ein Anspruch entstehen soll. Bei einer fünfzehnjährigen Wartezeit müssen folglich bei weiblichen Arbeitnehmern Zeiten mindestens bis zum 65. Lebensjahr und bei männlichen Arbeitnehmern Zeiten mindestens bis zum 70. Lebensjahr berücksichtigt werden.

b) Es gibt auch keinen Erfahrungssatz, daß die Wartezeit üblicherweise vor Erreichen der Altersgrenze zurückgelegt sein muß; nach den Erfahrungen des Senats überwiegt im Gegenteil die hier getroffene Regelung. Es ist ein Trugschluß, wenn die Beklagte meint, bei älteren Arbeitnehmern werde das Risiko größer. Die Lebenserwartung des einzelnen ist unabhängig davon, in welchem Alter er sein Arbeitsver-

- 7 -

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
[\(mobile App\)](#)



hältnis bei der Beklagten eingegangen ist.

c) Entgegen der Auffassung der Revision zwingt der Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen nicht zu der Auslegung, die Wartezeit müsse vor dem 60. Lebensjahr zurückgelegt sein. Aus § 3 Abs. 3 der Pensionsordnung von 1955 ergibt sich, daß auch männliche Arbeitnehmer die Wartezeit noch zurücklegen können, wenn sie bereits die Altersgrenze überschritten haben. Das Pensionsalter der Frau ist einer vielfach anzutreffenden Übung folgend aus physiologischen Gründen auf das 60. Lebensjahr herabgesetzt. Dagegen ist nichts einzuwenden.

d) Die auf § 286 ZPO gestützte Rüge der Revision, das Landesarbeitsgericht hätte vor Auslegung der Pensionsordnung von 1955 ein Gutachten und Zeugnis des Sachverständigen R einholen müssen, ist ungerechtfertigt.

Der Sachverständige R sollte nach dem Beweisangebot nur über die von der Beklagten verfolgte Absicht und über die Grundlagen seiner versicherungsmathematischen Berechnungen aussagen. Für die Auslegung der Pensionsordnung kommt es aber entscheidend auch darauf an, wie die Klägerin das Vertragswerk verstehen mußte und durfte. Nur dann, wenn beide Parteien eines Vertrages übereinstimmend einen vom Vertragswortlaut abweichenden Vertragsinhalt wollten, gilt das von Beiden wirklich Gewollte, ohne daß es auf die Auslegung ankommt. Darüber, wie die Klägerin die Pensionsordnung verstanden hat, sollte der Sachverständige nichts bekunden.

2. Es kann dahinstehen, ob die Beklagte 1958 eine neue Pensionsordnung mit dem von ihr behaupteten Inhalt



- 8 -

bekannt gegeben hat. Auch wenn § 2 der Pensionsordnung von 1958 in einer Betriebsversammlung ausdrücklich verlesen worden wäre, brauchte die Klägerin ihn selbst dann nicht gegen sich gelten zu lassen, wenn sie die Bekanntgabe dieser Neuregelung widerspruchsfrei hingenommen hätte.

a) Die Regelung in § 2 der von der Beklagten vorgelegten Pensionsordnung von 1958, daß nach Erreichen des Pensionsalters zurückgelegte Dienstjahre auf die Wartezeit nicht angerechnet werden, war für die Klägerin gleichbedeutend mit einem Entzug ihrer Ruhegeldanspruch. Da ihre Dienstzeit in dem für sie günstigsten Fall seit dem 1. Juli 1949 lief, konnte sie bis zu ihrem 60. Geburtstag am 5. März 1963 die fünfzehnjährige Wartezeit nicht erfüllen. Eine derartige nachträgliche Verböserung einer Versorgungsregelung, die für den einzelnen den Verlust der Versorgung bedeutet, ist eine unbillige Vertragsgestaltung, die keine rechtliche Anerkennung erwarten kann. Dies gilt wenigstens dann, wenn der betroffene Arbeitnehmer - wie hier - bei Erlass der verbösernden Regelung schon seit Jahren unter der Geltung der alten Versorgungsordnung gearbeitet hat und nicht mehr weit von der Altersgrenze entfernt ist.

b) Die Beklagte darf dagegen nicht den Grundsatz der Vertragsfreiheit ins Feld führen. Die Pensionsordnung der Beklagten ist kein zwischen den Beteiligten im Wege eines gegenseitigen Interessenausgleichs ausgehandelter Vertrag, dessen inhaltliche Gestaltung allein durch den Willen beider Vertragsparteien bestimmt wird. Betriebliche Versorgungsordnungen richten sich vielmehr an eine größere Zahl von Begünstigten. Sie werden praktisch in aller Regel vom Arbeitgeber allein "erlassen". Nach dem Akteninhalt war dies auch bei der Pensionsordnung der Beklagten so. Die Regelungen eines solchen praktisch von einer Partei allein geschaffenen Vertragswerkes sind für die Betroffenen

- 9 -

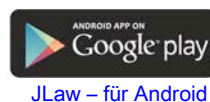


JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



nur verbindlich, wenn sie der Billigkeit entsprechen. Eine gerichtliche Billigkeitskontrolle ist bei allen Vertragswerken geboten, bei deren Zustandekommen die Vertragsparität gestört ist. Das hat der Senat in seinem zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehenen Urteil vom 31. Oktober 1969 - 3 AZR 119/69 - dargelegt (AP Nr. 1 zu § 242 BGB Ruhegehalt - Unterstützungskassen [zu 2 b der Gründe, mit zahlreichen Nachweisen] mit zustimmender Anmerkung von Lukowsky in AP aaO). Bei Ruhegeldregelungen ist eine solche Billigkeitskontrolle deshalb in besonderem Maße geboten, weil es mit der sozialen Gerechtigkeit nicht zu vereinbaren ist, daß ein Arbeitnehmer auf eine im Betrieb angewendete Versorgungsordnung und auf die Beständigkeit seiner Alterssicherung vertraut und in vorgerücktem Alter durch eine nachträglich unerwartete und durch anderweitige Maßnahmen nicht mehr ausgleichbare Verschlechterung enttäuscht wird.

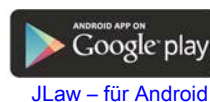
c) Man sollte auch nicht einwenden, daß es praktisch möglich sein müsse, eine einmal eingeführte Versorgungsregelung unter Umständen auch zum Nachteil der Arbeitnehmer zu ändern. Dies mag zwar sein. Falls sich aber eine Verschlechterung als nötig erweist, kann aus Billigkeitsgründen eine Übergangsregelung geboten sein, die in Härtefällen den Besitzstand wahrt. Die Beklagte hat nichts dafür vorgetragen, daß es ihr nicht zuzumuten gewesen wäre, die Anwartschaft der Klägerin nach Maßgabe der Pensionsordnung von 1955 zu erhalten. Sie hat nicht einmal dem Vortrag der Klägerin widersprochen, daß diese als einzige durch die Begrenzung der anrechenbaren Dienstzeit betroffen werde.



3. Die Beklagte muß schließlich der Klägerin auch die strittigen Zeiten vom 1. Juli 1949 bis zum 31. Januar 1952 und vom 1. Januar 1953 bis zum 28. Februar 1954 auf die Wartezeit anrechnen.

a) Der Senat läßt dahinstehen, ob die Pensionsordnung der Beklagten voraussetzt, daß der Berechtigte während der ganzen Wartezeit im Arbeitsverhältnis zu der Beklagten gestanden hat, ob es ausreicht - wie das Landesarbeitsgericht annimmt -, daß wenigstens ein arbeitnehmerähnliches Dauerrechtsverhältnis bestanden hat, oder ob es nach § 3 Abs. 1 der Pensionsordnung von 1955 nur darauf ankommt, daß bei Eintritt des Versorgungsfalles ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Für die Entscheidung konnte der Senat davon ausgehen, daß die Wartezeit nach der Pensionsordnung in der Form eines Arbeitsverhältnisses zurückgelegt werden muß, wobei es nach allgemeinen Grundsätzen der Klägerin obliegen würde, diese Voraussetzung ihres Anspruchs zu beweisen.

b) Während der Tätigkeit der Klägerin in der Lokalredaktion haben Vertragsgestaltung und Vergütungsregelung mehrfach gewechselt. Nach den Feststellungen des Berufungsgerichts, die die Revision nicht mit Verfahrensrügen angegriffen hat, sind jedoch ihre Aufgaben, die Arbeitseinteilung und die Bindung der Klägerin an die allgemeinen Dienstzeiten die ganze Zeit hindurch gleich geblieben. Die Klägerin wurde als Lokalredakteurin regelmäßig zur Arbeit eingeteilt. Sie führte für die Lokalredaktion den Terminkalender und arbeitete nach dem Rhythmus eines Lokalredakteurs. Sie wurde auch zur abendlichen Berichterstattung bestimmt und zum Sonntagsdienst eingeteilt, genau so wie die übrigen Redakteure. Irgendeinen Unterschied in der Arbeitsweise der Klägerin und in ihrer Bindung an die Beklagte im Jahre 1952, als die Klägerin unstreitig Angestellte war, einerseits, in den Jahren 1949 bis 1951 und 1953, als sie als freie Mitarbeiterin bezeichnet wurde, andererseits, hat das Landesarbeitsgericht



nicht gefunden. Die Beklagte hat vielmehr die Klägerin trotz der unterschiedlichen Vertragsgestaltung gleichbleibend ebenso wie ihre angestellten Redakteure behandelt. Auch in der Ausstattung mit Arbeitsgerät und der Urlaubsgewährung gab es für die Klägerin nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts keine Besonderheiten.

Unter diesen Umständen spricht wenigstens der erste Anschein dafür, daß die Klägerin auch in der strittigen Zeit Angestellte der Beklagten war. Da die Beklagte nur die vom Landesarbeitsgericht festgestellten Tatsachen rechtlich anders bewerten will, jedoch keinerlei Tatsachen vorgebracht hat, die den für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses sprechenden Anschein erschüttern könnten, hat die Klägerin den von ihr zu erbringenden Beweis geführt.

Die Revision meint allerdings, das Landesarbeitsgericht habe nicht gewürdigt, daß die Beklagte in der strittigen Zeit weder Lohnsteuer noch Sozialversicherungsbeiträge abgeführt habe. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zur Schadenersatzforderung beweisen indessen, daß das Landesarbeitsgericht diesen Umstand durchaus nicht übersehen hat. Man gewinnt im Gegenteil aus dem angefochtenen Urteil den Eindruck, daß das Landesarbeitsgericht nur aus diesem Grunde mehrere Zeugen vernommen und sich mit der Rechtsnatur des Vertragsverhältnisses so eingehend befaßt hat.

c) Gegen dieses Ergebnis spricht auch nicht der Vertrag vom 6. Dezember 1952, in dem die Klägerin als "vollkommen freie Mitarbeiterin" bezeichnet wird. Für die Frage, ob ein Arbeitsverhältnis oder ein freies Mitarbeiterverhältnis gegeben war, kommt es vorwiegend auf die materiellen, weniger auf die for-



mellen Merkmale an (BAG 18, 87 [91, 104_] = AP Nr. 2 zu § 92 HGB [zu II 1 und III der Gründe]); das heißt: es kommt weniger darauf an, als was die Parteien das Rechtsverhältnis deklariert, als wie sie es praktiziert haben. Die im Vertrag gewählte Bezeichnung kann deshalb nicht den Ausschlag geben. Es ist auch nicht erheblich, ob die Vertragsparteien, als sie den Vertrag schlossen, tatsächlich die Absicht hatten, die vertraglichen Beziehungen und die Bindung der Klägerin zu lockern; denn aus den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ergibt sich, daß eine solche Absicht, falls sie bestanden hat, nicht verwirklicht wurde.

4. Nach allem hat die Klägerin die Wartezeit erfüllt, so daß die Beklagte ihr das Ruhegeld nach Maßgabe der Pensionsordnung von 1955 schuldet.

Daß die Klägerin die ihr vorübergehend gezahlte Rente von 60,-- DM nicht zurückgewiesen hat, spricht nicht dagegen. Wenn ein Rentner, der um die ihm zukommende betriebliche Rente kämpfen muß, von seinem Arbeitgeber eine geringere und unter dem Vorbehalt der Freiwilligkeit gewährte Rente entgegennimmt, kann das vernünftigerweise nicht dahin ausgelegt werden, der Rentner habe auf weitergehende Rechte verzichtet.

Die Revision war folglich zurückzuweisen.

gez. Dr. Stumpf

Hilger

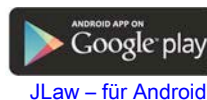
Dr. Gröninger

Röglin

Waydelin



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)