

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

---

132

Gesetz:            TVG § 4 Günstigkeitsprinzip; BGB § 242 Ruhegehalt

Leitsatz:

Eine neue kollektivrechtliche Ordnung kann vorschreiben, daß auch solche Rechte, die der Arbeitnehmer auf der Grundlage der bisherigen kollektiven generellen Regelung der Arbeitsbedingungen bereits erworben hat, innerhalb einer Ausschlussfrist geltend gemacht werden müssen.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Aktenzeichen: 3 AZR 405/61

Urteil des BAG vom 30. Oktober 1962

LAG Hamburg



**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 30. Oktober 1962

gez. Groll,  
Regierungsobersekretär  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

## Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 30. Oktober 1962 durch den Senatspräsidenten Dr. König, den Bundesrichter Dr. Simons und die Bundesrichterin Professorin Dr. Hilger sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Feuerhake und Viertel für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg - 2 Sa 82/61 - vom 24. Juli 1961 wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

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](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der am 9. September 1893 geborene Kläger war vom 1. Juli 1911 bis zu seiner Pensionierung am 30. September 1958 bei der Beklagten als Angestellter tätig. Am 25. April 1958 beantragte er, ihm Ruhegeld zu gewähren, da er die Absicht hatte, Ende September 1958 in den Ruhestand zu treten. Die Beklagte gab diesem Antrag mit Schreiben vom 3. September 1958 statt. Sie zahlte dem Kläger für September 1958 noch Urlaubsgehalt und ab 1. Oktober 1958 Ruhegehalt. Das Ruhegehalt wurde von der Beklagten zunächst auf DM 309,30 monatlich festgesetzt. Am 12. Februar 1959 kürzte sie diesen Betrag um DM 129,60 auf DM 179,70 monatlich. Sie begründete diese Maßnahme damit, daß das Einkommen des Klägers 85 % seines letzten Aktivgehaltes, das der Ruhegeldberechnung zugrunde liege, nicht übersteigen dürfe. Die Beklagte bezog sich zur Rechtfertigung ihrer Ansicht auf die bei ihr gültigen Ruhegeldbestimmungen.

Die Ruhegeldbestimmungen der Beklagten sind mehrfach geändert worden. Bei Eintritt des Klägers in die Dienste der Beklagten im Jahre 1911 waren die "Bestimmungen über die Gewährung von Ruhegehalt an Beamte der A. B. C. D. E. vom Dezember 1908" gültig. Auf Grund der Ziffer 4 b dieser Bestimmungen sollte nach 40 Dienstjahren ein in den Ruhestand tretender Arbeitnehmer 45/120 des letzten Jahresdurchschnittsgehaltes als Ruhegeld erhalten. Außerdem war noch folgendes bestimmt:

"12. Falls die A die Ruhegehaltseinrichtung aufhebt oder abändert, so behält jeder zu jenem Zeitpunkt angestellte Beamte diejenigen Ansprüche, welche ihm durch seine Beschäftigungsdauer erwachsen sind."

Die Ruhegehaltsbestimmungen vom Dezember 1908 wurden im Oktober 1929 teilweise geändert. Die Höhe des Ruhegehaltes nach 40 Dienstjahren blieb die gleiche. Die bisherige Ziffer 12 erhielt nunmehr als Ziffer 10 der Ruhegehaltsbestimmungen folgenden Wortlaut:

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

"Falls die A die Ruhegehalts-Einrichtung aufhebt oder abändert, behält jeder zu jenem Zeitpunkt im Dienste der Gesellschaft stehende Angestellte diejenige Anwartschaft, die ihm durch seine Beschäftigung erwachsen ist."

Eine Anrechnung der Sozialversicherungsrenten sahen diese Ruhegeldbestimmungen von 1911 und 1929 nicht vor.

Die Ruhegehälter wurden nach den Bestimmungen von 1929 von einer Verwaltungskommission der Ruhegehalts-Einrichtung der Beklagten festgesetzt.

Am 16. November 1951 vereinbarten der Vorstand und der Gesamtbetriebsrat der Beklagten mit Wirkung vom 1. Oktober 1951 neue Bestimmungen für die Ruhegeldeinrichtung. Danach blieb zwar die Höhe der möglichen Ruhestandsbezüge zunächst unverändert. Es wurde aber in § 11 dieser Betriebsvereinbarung neu bestimmt:

"Bezüge aus gesetzlichen Versicherungen"

Bezüge, die den Ruhegeldempfängern auf Grund gesetzlicher Versicherungen zustehen, werden auf das Ruhegeld nicht angerechnet. Tritt eine wesentliche Änderung der Angestellten- oder Invaliden-Versicherung gegenüber dem Zustand ein, wie er beim Inkrafttreten dieser Bestimmungen bestand, die eine wesentliche Mehrbelastung der A zur Folge hat, so sind die Geschäftsleitung der A und die Zentrale Vertretung der Betriebsräte (Gesamtbetriebsrat) nach § 20 gehalten, eine Regelung der Ruhegeldbestimmungen nach den gegebenen Verhältnissen herbeizuführen. Diese Regelung kann eine Anrechnung der Bezüge aus der Angestellten- oder Invaliden-Versicherung zur Folge haben. Eine Schlechterstellung der durch diese Ruhegeldbestimmungen betroffenen Ruhegeld-, Witwengeld- und Erziehungsbeihilfenempfänger gegenüber dem Stand vom 1.10.1951 soll nur dann in Betracht kommen, wenn die wirtschaftlichen bzw. finanziellen Verhältnisse der Firma dies gebieten. Dieses Recht wird nicht dadurch verwirkt, daß es nicht unverzüglich bei einer Mehrbelastung der Gesellschaft ausgeübt wird."

Auch nach der Betriebsvereinbarung von 1951 setzt eine Verwaltungskommission der Beklagten die Ruhegelder fest. Für den Fall, daß ein Ruhegeldempfänger mit der Fest-



- 4 -

setzung der Verwaltungskommission nicht einverstanden ist, bestimmt § 19 der Betriebsvereinbarung von 1951 weiter:

" Rechtsmittel des Antragstellers

Gegen die Entscheidung der Verwaltungskommission ist die Anrufung des Arbeitsgerichtes am juristischen Sitz der A nur binnen einer Frist (Ausschlußfrist) von einem Monat zulässig, die mit dem Tage der Bekanntgabe der Entscheidung beginnt."

Die alten Ruhegeldbestimmungen der Beklagten wurden durch § 21 der Betriebsvereinbarung von 1951 ausdrücklich aufgehoben.

Die neuen Ruhegeldbestimmungen vom 16. November 1951 sind von der Beklagten am schwarzen Brett durch Aushang bekannt gemacht worden. Die Bekanntmachung hatte noch folgenden Zusatz:

"Wir nehmen an, daß unsere Belegschaft mit der neuen Regelung dieser Bestimmungen einverstanden ist. Etwaige Einsprüche können bis zum 31. Dezember 1951 bei den zuständigen Personalbüros eingelegt werden. Mit Ablauf der genannten Frist können Berufungen auf die alte Fassung der Ruhegeld-Bestimmungen nicht mehr anerkannt werden".

Nach der Rentenreform im Jahre 1957 wurde durch Betriebsvereinbarung mit Wirkung vom 1. September 1958 in die Bestimmungen für die Ruhegeldeinrichtung folgender Paragraph 6 a eingefügt:

"Anrechnung von Bezügen aus gesetzlichen Versicherungen

Der Anspruch auf das nach § 6 errechnete Ruhegeld entsteht nur insoweit, als es unter Hinzurechnung der Sozialversicherungsrente (ohne Kinderzuschuß und ohne Höherversicherung) bei einer Dienstzeit bis zu 30 A -Jahren 75 % des Ruhegeldberechtigten Einkommens nicht übersteigt. Dieser Prozentsatz von 75 % erhöht sich vom 31. Dienstjahr ab für jedes weitere Dienstjahr um 1 % bis auf höchstens 85 % nach 40 Dienstjahren.

...

Die vorstehenden Bestimmungen gelten ab 1. September 1958, wenn die Bewilligung des Ruhegeldes mit Wirkung ab 27.2.1957 - und später - erfolgte."

- 5 -



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

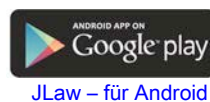


Der Kläger hat gegen den Kürzungsbescheid vom 12. Februar 1959 am 16. Februar 1959 bei der Beklagten protestiert. Klage hat er binnen Monatsfrist nicht erhoben. Es entstand zwischen den Parteien eine Korrespondenz, die die Beklagte mit einer abschließenden Stellungnahme am 15. Mai 1959 an den Kläger beendete. Sie erklärte, daß sie an ihrem Kürzungsrecht festhalte. Der Kläger hat dann zunächst nichts weiter unternommen, sondern sich erst nach einem Jahr durch seinen Prozeßbevollmächtigten am 22. April 1960 erneut an die Beklagte gewandt und seine Ansprüche geltend gemacht. Die Beklagte berief sich nunmehr auf den Fristablauf des § 19 der Betriebsvereinbarung von 1951 und auf Verwirkung. Nach einer Rücksprache mit dem Prozeßbevollmächtigten des Klägers bat die Beklagte mit Schreiben vom 3. Juni 1960, die endgültige Stellungnahme des Klägers baldmöglichst mitzuteilen. Daraufhin hat der Kläger am 10. Dezember 1960 Klage erhoben.

Der Kläger meint, die Beklagte könne sein Ruhegehalt nicht kürzen, da er bereits vor der Vereinbarung der neuen Ruhegeldbestimmungen am 1. Juli 1951 eine 40-jährige Dienstzeit bei der Beklagten abgeleistet gehabt habe und zu diesem Zeitpunkt noch die alten Bestimmungen aus dem Jahre 1908/1929 gegolten hätten. In diesen Bestimmungen habe die Beklagte auch eine Garantie des Besitzstandes für etwaige Änderungen gegeben, und sie habe deshalb sein Ruhegeld nur mit seiner ausdrücklichen Zustimmung kürzen können. Es habe deshalb für ihn auch keine Veranlassung bestanden, gegen die neuen Bestimmungen zu protestieren oder innerhalb der Frist des § 19 der Betriebsvereinbarung von 1951 Klage zu erheben.

Der Kläger hat nach Abschluß eines Teilvergleiches beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn für die Monate März 1959 bis Mai 1961 einschließlich je DM 129,60, insgesamt DM 3.499,20 brutto zu zahlen;



- 6 -

festzustellen,

daß die Beklagte verpflichtet ist, auch in  
Zukunft einen um DM 129,60 monatlich erhöhten  
Betrag als Ruhegehalt an ihn zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,  
die Klage abzuweisen.

Sie ist der Auffassung, der Kläger müsse die Betriebs-  
vereinbarung vom 16. November 1951 sowie deren Nachtrag  
vom September 1959 gegen sich gelten lassen. Er habe von  
der Widerspruchsmöglichkeit keinen Gebrauch gemacht und  
auch nicht innerhalb der Ausschlußfrist des § 19 der Be-  
triebsvereinbarung von 1951 Klage erhoben. Im übrigen, so  
meint die Beklagte weiter, habe der Kläger auch vor seiner  
Pensionierung keine Ansprüche auf ein bestimmtes Ruhege-  
halt oder ein Ruhegehalt überhaupt gehabt. Die Anwartschaft  
sei erst mit Erreichen des 65. Lebensjahres zu einem An-  
spruch auf Ruhegeld geworden. Zu diesem Zeitpunkt, am 9.  
September 1958, seien aber die neuen Bestimmungen bereits  
gültig gewesen.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die  
Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sei-  
nen Klagantrag weiter.

### Entscheidungsgründe:

Die nach dem Streitwert zulässige Revision des Klägers  
ist sachlich nicht begründet.

Die Vorinstanzen haben die Klage in erster Linie mit  
der Begründung abgewiesen, daß die alten Ruhegeldbestimmun-  
gen durch die Betriebsvereinbarung von 1951 abgelöst worden  
seien ohne Rücksicht darauf, ob die bisherigen Bestimmungen für  
die einzelnen Ruhegeldempfänger günstiger waren oder nicht.  
Im übrigen hat das Landesarbeitsgericht aber auch noch die Auf-  
fassung vertreten, daß die Klage schon deshalb abzuweisen  
sei, weil der Kläger nicht gemäß der Bekanntmachung am schwar-

- 7 -



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



zen Brett im Jahre 1951 gegen die Neuregelung protestiert und es auch versäumt habe, binnen einer Frist von einem Monat nach Zugang des Kürzungsbescheides vom 12. Februar 1959 Klage zu erheben.

Zutreffend haben die Vorinstanzen ausgeführt, daß der Versorgungsanspruch des Klägers nicht auf einer individuellen Zusage, sondern auf einer generellen Ruhe Lohnordnung, nämlich den Ruhegehaltsbestimmungen von 1911/1929 beruht. Es ist auch richtig, daß bei der Ablösung einer kollektiven (generellen) arbeitsrechtlichen Regelung durch eine andere das Ordnungsprinzip anzuwenden ist. Danach gilt, wenn eine allgemeine Ordnung der Arbeitsverhältnisse durch eine andere unmittelbar oder nach einem zeitlichen Zwischenraum ersetzt wird - wenigstens bei übereinstimmendem Geltungsbereich -, die neue Regelung grundsätzlich ohne Rücksicht darauf, ob die bisherigen Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer günstiger waren oder nicht. Es spielt auch keine Rolle, ob die generelle Ordnung, die von der Betriebsvereinbarung abgelöst wird, ebenfalls auf einer solchen beruht oder ob es sich um eine vertragliche Einheitsgestaltung der Arbeitsbedingungen durch den Arbeitgeber handelt. Das Bundesarbeitsgericht hat mehrfach ausgesprochen, daß auch in einem solchen Fall das Ordnungsprinzip gilt und danach eine Änderung auch zuungunsten der Arbeitnehmer möglich ist (vgl. BAG 3, 274 = AP Nr. 1 zu § 32 SchwBeschG; AP Nr. 5 zu § 9 TVG; BAG 1, 205 = AP Nr. 2 zu § 52 Regelungsgesetz; AP Nr. 1 zu § 242 Betriebliche Übung; BAG AP Nr. 7 zu § 4 TVG Günstigkeitsprinzip; BAG 5, 130 = AP Nr. 11 zu Art. 44 Truppenvertrag; BAG Urteil v. 26. Oktober 1962 - 1 AZR 8/61).

Dem Kläger ist allerdings zuzugeben, daß eine neue kollektivrechtliche Regelung nicht ohne weiteres in der Lage ist, solche Rechtspositionen zu beseitigen, die der Arbeitnehmer auf Grund der bisherigen kollektiven Regelung der Arbeitsbedingungen bereits erworben hat (vgl. BAG AP



Nr. 11 zu § 4 TVG Günstigkeitsprinzip und das zur Veröffentlichung bestimmte Urteil des Zweiten Senats vom 14. Juni 1962 - 2 AZR 267/60 -). Es kann hier jedoch dahin gestellt bleiben, ob Versorgungsanwartschaften zu solchen erdienten Rechtspositionen des Arbeitnehmers gehören, in die eine neue Kollektivregelung nicht mehr eingreifen kann, oder ob solche Anwartschaften wenigstens nicht uneingeschränkt der Verschlechterung durch eine nachfolgende kollektivrechtliche Versorgungsregelung ausgesetzt sind (vgl. hierzu das zur Veröffentlichung bestimmte Urteil des Ersten Senats vom 26. Oktober 1962 - 1 AZR 8/61 -). Denn der Kläger kann die Rechte, die ihm möglicherweise auf Grund der alten Ruhegehaltsbestimmungen zustehen, nicht mehr geltend machen. Dabei kann dahin gestellt bleiben, ob er etwaige Anwartschaftsrechte bereits dadurch verloren hat, daß er der Bekanntmachung am schwarzen Brett vom 16. November 1951 nicht bis zum Jahresende 1951 widersprochen hat. Jedenfalls muß er gegen sich den § 19 der Betriebsvereinbarung von 1951 gelten lassen; die hier vorgeschriebene Ausschußfrist für die Klageerhebung hat der Kläger nicht eingehalten.

Entgegen der Auffassung des Klägers mußte dieser die durch die Betriebsvereinbarung von 1951 eingeführte Ausschußfrist wahren. Damals war der Kläger noch nicht im Ruhestand. Für seine Versorgungsanwartschaft konnte eine Ausschußfrist selbst dann festgelegt werden, wenn man im übrigen davon ausgeht, daß derartige Anwartschaften vor dem Zugriff einer nachfolgenden kollektivrechtlichen Regelung ganz oder doch in bestimmten Grenzen geschützt sind. Aufgabe kollektivrechtlicher Regelungen ist es, eine generelle Ordnung der Arbeitsbedingungen einheitlich im Betrieb herzustellen. Dieser einheitlichen Ordnung wegen muß es nach dem Ordnungsprinzip möglich sein, binnen kurzer Zeit Klarheit darüber zu schaffen, ob den einzelnen Arbeitnehmern



aus der bisherigen generellen Regelung noch Rechte zustehen oder in welchem Umfang solche Rechte anzuerkennen sind. Es wäre sonst unmöglich, eine dem Schutz der Allgemeinheit der Arbeitnehmer eines Betriebes dienende generelle Ordnung der Arbeitsbedingungen herzustellen, wenn auf die Dauer ungeklärt bliebe, ob und in welchem Umfang eine frühere kollektive Ordnung für einzelne Arbeitnehmer oder für eine Gruppe von Arbeitnehmern im Betrieb noch von Bedeutung ist. Es ist deshalb zulässig, daß in einer neuen kollektivrechtlichen Regelung Ausschlußfristen für die Geltendmachung von Ansprüchen nach der alten und nach der neuen Kollektivregelung gesetzt werden. Damit werden die individuellen Rechte eines jeden Arbeitnehmers aus einer bisherigen Kollektivordnung nicht materiell beschnitten, sondern es wird nur im Gesamtinteresse, der Klarheit wegen, die Geltendmachung an eine Zeitgrenze gebunden. Gerade durch eine solche Regelung wird sowohl dem Individualitätsprinzip als auch dem kollektiven Ordnungsprinzip in angemessener Weise Rechnung getragen.

Soweit sich der Kläger nunmehr darauf beruft, daß ihm der Kürzungsbescheid vom 11. Februar 1959 ohne Rechtsmittelbelehrung zugegangen sei und auch in der folgenden Korrespondenz bis Mitte Mai 1959 die Beklagte niemals auf den § 19 aaO hingewiesen habe, ist dies unbeachtlich. Die Beklagte hat nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts dem Kläger die Betriebsvereinbarungen von 1951 übersandt. Er war deshalb, wie das Berufungsgericht mit Recht ausgeführt hat, in der Lage, sich über die Ausschlußfrist zu orientieren. Die Beklagte hat somit alles getan, was nach den Grundsätzen der Fürsorgepflicht notwendig war, um ihre Arbeitnehmer von der neuen Rechtslage zu unterrichten.

Allerdings kann die Klage nicht schon deshalb abgewiesen werden, weil der Kläger nicht die Monatsfrist seit Zugang des Kürzungsbescheides vom 11. Februar 1959, also bis etwa Mitte März 1959, eingehalten hat. Insoweit würde



einer Berufung auf die Ausschlußfrist seitens der Beklagten der Einwand der unzulässigen Rechtsausübung (§ 242 BGB) entgegenstehen. Denn die Beklagte hat sich in eine Auseinandersetzung über die Frage des Kürzungsrechtes mit dem Kläger bis Mitte Mai 1959 eingelassen und erst in ihrem Schreiben vom 15. Mai 1959 abschließend erklärt, daß sie an der Kürzung festhalte. Es war aber im Anschluß an diese Erklärung Pflicht des Klägers, nunmehr umgehend, mindestens binnen einer Frist von einem Monat, die Klage zu erheben. Der Kläger hat aber nicht nur dies unterlassen, sondern er ist erst im April 1960 erneut an die Beklagte herangetreten. Da der Kläger dann auch auf den ausdrücklichen Hinweis der Beklagten auf § 19 der Betriebsvereinbarung von 1951 und den Einwand, seine Ansprüche seien verwirkt, wiederum nicht unverzüglich Klage erhoben, sondern dies erst am 10. Dezember 1960 getan hat, widerspricht es nicht mehr Treu und Glauben, wenn sich nunmehr die Beklagte auf den Ablauf der Ausschlußfrist des § 19 der Betriebsvereinbarung von 1951 beruft. Die Vorinstanzen haben deshalb schon aus diesem Grund mit Recht die Klage abgewiesen.

Nach allem konnte die Revision des Klägers keinen Erfolg haben und mußte mit der Kostenfolge aus § 97 Abs. 1 ZFO zurückgewiesen werden.

gez. Dr. König

Dr. Simons

Hilger

Dr. Feuerhake

Vicrtel



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)