

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

138

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt; Auslegung einer betrieblichen
Ruhegeldordnung

Leitsätze:

1. Es gibt keine schlechthin geltende etwa aus dem Begriff des Ruhegeldes oder der betrieblichen Altersversorgung abzuleitende Auslegungsregel (§§ 133, 157 BGB), daß jeder Versorgungszusage notwendigerweise eine Gesamtversorgungsgrenze dahingehend eigen wäre, daß die betrieblichen Zahlungen zuzüglich der Bezüge des Ruheständlers aus der gesetzlichen Sozialversicherung nicht höher sein dürften als das letzte Gesamteinkommen des Ruheständlers oder später das etwa höhere Gesamteinkommen eines vergleichbaren jetzt tätigen Arbeitnehmers. Eine solche Gesamtversorgungsgrenze kann nach Auslegungsgrundsätzen nur dann gelten, wenn die Zusage für eine derartige Auslegung Anhaltspunkte ergibt.
2. Auch bei vorbehaltlos erteilten Versorgungszusagen kann es Fälle geben, in denen der Pensionär nach den Grundsätzen über die Bindung der Rechtsausübung an Treu und Glauben gem. § 242 BGB 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.
3. Wenn ein Arbeitgeber zwei Jahre nach Inkrafttreten der Rentenreform nichts unternommen hat, um seine Versorgungsregelung den geänderten Verhältnissen anzupassen, dann kann er nicht unter Berufung auf die Grundsätze von Treu und Glauben verlangen, von der Erfüllung seiner vertraglichen Verpflichtungen befreit zu werden, die zu ändern er selbst keinen Anlaß genommen hat.

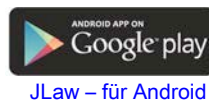
Aktenzeichen: 3 AZR 446/60

Urteil des BAG vom 21. November 1961

LAG Bayern (Nürnberg)



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

3_AZR_446/60
6 Sa 168/60 N Bayern
(Nürnberg)

Im Namen des Volkes! 108

verkündet
am 21. November 1961
gez. Groll,
Regierungsobersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Verhandlung vom 21. November 1961 durch
den Senatspräsidenten Dr. König, die Bundesrichter
Dr. Simons und Dr. Hilger sowie die Bundesarbeitsrichter
Dr. Meyer und Dr. Wagner für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil
der 6. Kammer (Sitz Nürnberg) des Landes-
arbeitsgerichts Bayern vom 30. September
1960 - 6 Sa 168/60 N - wird auf Kosten der
Beklagten 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 Kläger war von 1911 bis 1959 bei der Beklagten beschäftigt, zuletzt als Werkmeister in der Gehaltsgruppe M III. Mit dem 1. Mai 1959 wurde er in den Ruhestand versetzt. Sein letztes Monatsgehalt betrug brutto 664,-- DM, netto 603,50 DM. Mit Wirkung vom 1. Juni 1959, also einen Monat nach der Versetzung des Klägers in den Ruhestand, wurde das Gehalt für seine Gehaltsgruppe erhöht, und zwar um monatlich 36,-- DM brutto, etwa 20,-- DM netto. Der Kläger bezieht Rente aus der gesetzlichen Angestelltenversicherung, die zur Zeit des landesarbeitsgerichtlichen Urteils - also im September 1960 - 519,40 DM betrug.

Bei der Beklagten besteht seit September 1954 eine vom Aufsichtsrat beschlossene Versorgungsordnung. In dieser Versorgungsordnung ist u.a. folgendes bestimmt:

Zweck der Versorgung

§ 1

Die Werke N Aktiengesellschaft, N, gewähren ihren Angestellten einen Rechtsanspruch auf eine Altersversorgung sowie den Witwen dieser Angestellten einen Rechtsanspruch auf eine Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen.

Versorgungsleistungen

§ 4

§ 5

- (1) Die Versorgungsleistungen beginnen in dem in § 4 Abs. 1 genannten Zeitpunkt. Die Versorgungssätze betragen

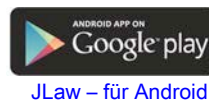
Betriebszugehörigkeit in Jhr./Monatl.Rente
in DM

10 - 14	30,--
15 - 19	40,--
20 - 24	50,--
25 - 29	60,--
30 - 34	70,--
35 - 39	80,--
40 - 44	90,--
45 - 49	100,--
50 und mehr	110,--

- 3 -



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



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

- (2) Leistungen bundesgesetzlicher Versorgungseinrichtungen, wie Renten aus der Angestellten-, Invalidenversicherung oder Berufsgenossenschaften, werden auf die Leistungen aus dieser Versorgungsordnung nicht angerechnet.

Aufgrund seiner Betriebszugehörigkeit steht dem Kläger nach § 5 der Versorgungsordnung ein Ruhegeld von monatlich 100,-- DM zu. Die Beklagte hat jedoch im Klagezeitraum (Mai 1959 bis Mai 1960) nur monatlich 84,10 DM bezahlt. In einem anderweitigen gerichtlichen Vergleich vom 12. Mai 1960 hat die Beklagte u.a. auch einen Versorgungsanspruch des Klägers dem Grunde nach anerkannt. In einem Schreiben vom 18. Mai 1960 teilte die Beklagte dem Kläger mit, daß sie für ihn nach wie vor nur einen Ruhegeldanspruch in Höhe von 84,10 DM monatlich anerkenne.

Der Kläger beansprucht aufgrund der Versorgungsordnung ein Ruhegeld von monatlich 100,-- DM. Mit der Klage fordert er deshalb den nach seiner Auffassung zu Unrecht einbehaltenen Betrag von jeweils 15,90 DM für die Monate Mai 1959 bis Mai 1960. Er hat beantragt,

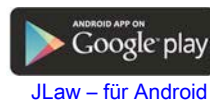
die Beklagte zur Zahlung von 206,70 DM zu verurteilen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat vorgetragen, der Kläger könne seinen vollen Ruhegeldanspruch in Höhe von 100,-- DM nicht geltend machen, weil er sonst aus betrieblichem Ruhegeld und der Angestelltenrente mit insgesamt 619,40 DM eine Gesamtversorgung erhalte, die um 15,90 DM über seinem letzten Nettogehalt liege. Er könne aber höchstens eine Gesamtversorgung in Höhe seines letzten Nettogehaltes verlangen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.



- 4 -

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat die Versorgungsordnung der Beklagten dahin ausgelegt, daß sie den in den Ruhestand tretenden Arbeitnehmern nicht so sehr eine Altersversorgung, sondern vielmehr eine Art Treueprämie für die mehr oder weniger langjährigen Dienste bei der Beklagten gewährt. Es schließt daraus und aus § 5 Abs. 2 der Versorgungsordnung, daß eine Anrechnung der Sozialversicherungsrenten auch dann nicht in Betracht komme, wenn Sozialversicherungsrente und Betriebsrente zusammen das letzte Arbeitseinkommen des Ruheständlers oder ein vergleichbares heutiges Arbeitseinkommen übersteigen. Ob diese Auslegung der Versorgungsordnung durch das Berufungsgericht die Revisionsinstanz bindet oder ob die Auslegung einer generellen betrieblichen Versorgungsregelung der uneingeschränkten Nachprüfung unterliegt, kann hier dahingestellt bleiben; denn das angefochtene Urteil ist, mindestens im Ergebnis, richtig.

II. Das Berufungsgericht hat zunächst darin recht, daß man nicht nach Auslegungsgrundsätzen (§§ 133, 157 BGB) zu dem Ergebnis kommen kann, die Versorgungsordnung enthalte eine Gesamtversorgungsgrenze des Inhalts, daß Sozialversicherungsrente und Ruhegeld der Beklagten niemals das letzte oder das vergleichbare Arbeitseinkommen überschreiten dürften. Eine solche Auslegung verbietet die ausdrückliche Nichtanrechnungsklausel in § 5 Abs. 2 der Versorgungsordnung in Verbindung mit dem Umstand, daß die Höhe der betrieblichen Leistungen vom Arbeitseinkommen des Pensionärs ganz unabhängig ist. Diese Regelung vermeidet jede Beziehung sowohl zum Arbeitseinkommen wie zur Sozialversicherungsrente. Sie ergibt daher nicht den geringsten Anhaltspunkt für die Annahme einer derartigen Begrenzung der Ruhegeldzusage.

- 5 -



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



Es gibt auch keinen schlechthin geltenden, etwa aus dem Begriff des Ruhegeldes oder der betrieblichen Altersversorgung abzuleitenden Rechtssatz, daß jeder Versorgungszusage, auch wenn keine Regelung darüber getroffen ist, notwendigerweise eine Gesamtversorgungsgrenze dahingehend eigen wäre, daß die betrieblichen Zahlungen zuzüglich der Bezüge des Ruheständlers aus der gesetzlichen Sozialversicherung nicht höher sein dürften als das letzte Gesamteinkommen des Ruheständlers oder später das etwa höhere Gesamteinkommen eines vergleichbaren jetzt tätigen Arbeitnehmers. Dieser in BAG 7, 328 als Auslegungsregel entwickelte Grundsatz mag für manche Versorgungszusagen richtig sein. Als allgemeingültig vermag der erkennende Senat diese Auslegungsregel nicht anzuerkennen. Dagegen spricht, daß ein Arbeitgeber - heute wie früher - nach dem Grundsatz der Vertragsfreiheit ohne weiteres eine Ruhegeldzusage geben kann, ohne dabei die Sozialversicherungsrente des Begünstigten in irgendeiner Form zu berücksichtigen. Solche Ruhegeldversprechen sind übrigens heute nach der Rentenreform durchaus nicht selten.

Vor allem aber spricht gegen eine solche allein aus dem Versorgungsgedanken abzuleitende Auslegungsregel, daß durch die Einführung einer Gesamtversorgungsgrenze eine Ruhegeldzusage, die keinerlei Anrechnungsklausel enthält, die vielleicht sogar - wie hier - eine Anrechnung ausdrücklich ausschließt, nicht mehr ausgelegt, sondern inhaltlich geändert würde. Die reine Auslegung eines Vertrages kann aber niemals zu einer Änderung seines Inhalts führen. Eine ändernde Auslegung kommt nur dann in Betracht, wenn der Vertrag in seinem ursprünglichen Inhalt mit Rücksicht auf Treu und Glauben nicht aufrecht erhalten werden kann. Richtig gesehen handelt es sich dabei auch gar nicht um eine inhaltliche Änderung des Vertrages, sondern um seine Anpassung an die gesetzlichen Billigkeitsanforderungen gemäß § 242 BGB (vgl. Esser, Schuldrecht, 2. Aufl., § 13, 3 - S. 45;



- 6 -

Soergel-Siebert, BGB, 9. Aufl., § 157 Anm. 71).

Aus diesen Gründen kann der Satz, daß der Arbeitgeber schon nach Auslegungsgrundsätzen ein vorbehaltlos zugesagtes Ruhegeld um den überschießenden Betrag kürzen darf, wenn und insoweit betriebliches Ruhegeld und Sozialversicherungsrente zusammen das letzte Arbeitseinkommen des Ruheständlers oder das etwa höhere heutige Arbeitseinkommen eines vergleichbaren Arbeitnehmers übersteigen, nur dann gelten, wenn die Zusage für eine solche Auslegung Anhaltspunkte ergibt. Hiermit weicht der erkennende Senat zwar von dem Urteil des Ersten Senats in BAG 7, 328 ab, das gerade umgekehrt eine solche Auslegungsregel "im Zweifel" anerkennt. Es war aber nicht erforderlich, die Rechtsfrage wegen dieser Abweichung gemäß § 45 Abs. 2 ArbGG dem Großen Senat vorzulegen, weil nach dem Geschäftsverteilungsplan für das Jahr 1961 nunmehr alle Rechtsstreitigkeiten betreffend Ruhegeld zur Zuständigkeit des Dritten Senats gehören, so daß die Einheitlichkeit der Rechtsprechung durch diese Abweichung nicht gefährdet wird (BAG 7, 186 /1927; ebenso zu § 136 GVG: BGHZ 28, 28 = LM Nr. 7 zu § 930 BGB mit insoweit zust. Anm. von Gelhaar; ferner BGHSt 7, 109; 8, 59 /667; 11, 205; BGH DVBl. 1956, 759 /7617; NJW 1958, 1982 /19837).

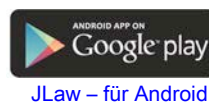
Im vorliegenden Fall gibt die Ruhelohnordnung - wie bereits dargelegt - keinerlei Anhaltspunkte für eine Auslegung in dem von der Beklagten gewünschten Sinne, daß nämlich ihre betrieblichen Zahlungen zuzüglich der Bezüge des Klägers aus der gesetzlichen Sozialversicherung nicht höher sein dürften, als das letzte Arbeitseinkommen des Klägers war.

III. Die Beklagte kann das von ihr in Anspruch genommene Kürzungsrecht auch nicht unmittelbar aus den Grundsätzen von Treu und Glauben herleiten. Zwar mag es auch bei vorbehaltlos erteilten Versorgungszusagen Fälle geben, in denen der Pensionär nach den Grundsätzen über die Bindung der Rechtsausübung an Treu und Glauben gemäß § 242 BGB volle

- 7 -



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



[JLaw - für Android](#)

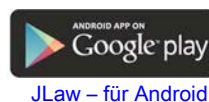


[JLaw - für iOS](#)

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, z.B. wenn in seinem Betrieb eine generelle Ruhegeldregelung besteht und wenn die in dieser Regelung festgelegte Relation zwischen Arbeitseinkommen und Ruhestandsbezügen allgemein nachhaltig zerstört ist und infolgedessen eine Tendenz zur vorzeitigen Pensionierung zu befürchten steht.

Dieser Rechtsstreit gibt aber keine Veranlassung, die Voraussetzungen eines aus § 242 BGB abzuleitenden Kürzungsrechtes näher zu prüfen; denn ein solches Kürzungsrecht kann die Beklagte auf keinen Fall für sich in Anspruch nehmen.

Der Kläger ist zum 1. Juni 1959 in den Ruhestand versetzt worden; die Rentenreformgesetze sind am 26. Februar 1957 verkündet worden und mit Rückwirkung seit dem 1. Januar 1957 in Kraft getreten; spätestens im Sommer 1957 waren die Auswirkungen der Rentenreform für jeden zu übersehen. Die Beklagte hätte also, wenn sie der Meinung war, daß ihre Versorgungssätze in Anbetracht der erhöhten Sozialversicherungsrenten nicht mehr angemessen waren, zwei Jahre Zeit gehabt, ihre Versorgungsordnung den geänderten Voraussetzungen anzupassen. Solange der Kläger noch im aktiven Arbeitsverhältnis stand, hätte die Beklagte eine solche Änderung der Versorgungsordnung entweder durch Betriebsvereinbarung oder im Einvernehmen mit ihren Arbeitnehmern gemäß § 305 BGB, notfalls nach voraufgegangener Änderungskündigung, herbeiführen können. Sie hat aber nicht einmal vorgetragen, daß sie den zu einer entsprechenden Satzungsänderung erforderlichen Beschluß des Aufsichtsrats (vgl.



- 8 -

Vorwort der Satzungsbestimmungen) herbeigeführt habe oder daß sie mit dem Betriebsrat oder mit ihren Arbeitnehmern deswegen in Unterhandlung getreten sei. Wenn sie das nicht getan hat, muß sie die Konsequenzen daraus selbst tragen. Sie kann jetzt nicht unter Berufung auf die Grundsätze von Treu und Glauben verlangen, von der Erfüllung vertraglicher Verpflichtungen befreit zu werden, die zu ändern sie selbst nichts unternommen hat.

Kann der Kläger also unter diesen Umständen Zahlung des Ruhegeldes nach der Versorgungsordnung fordern, so ist die Klage begründet und die Revision der Beklagten mußte folglich zurückgewiesen werden.

gez. Dr. König

Dr. Simons

Hilger

Dr. Gerh. Meyer

Dr. Wagner



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

