

18. DEZ. 1967

14/4

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Fachpresse! ja
Für die amtliche Sammlung! nein

Gesetz: Internat. Privatrecht, Arbeitsrecht; BGB § 242 Ruhegehalt, Betriebliche Übung; ZPO §§ 512 a, 549 Abs. 2, § 554 Abs. 3 Nr. 2 b, §§ 29, 38, 39; ArbGG § 73 Abs. 2

- Leitsätze: 1. Unterliegt, wie das regelmäßig der Fall ist, der internationale Gerichtsstand der Rechtswahl, so ist die Frage der internationalen Zuständigkeit in der Revisionsinstanz nur auf entsprechende Revisionsrüge hin und nicht von Amts wegen zu prüfen.
2. Haben die Parteien einen Arbeitsvertrag mit Auslandsberührung dem deutschen Recht unterstellt und für ein daran angelehntes Ruhegeldverhältnis keine Rechtswahl getroffen, so läßt sich - wenn keine gegenteiligen Anhaltspunkte gegeben sind - als mutmaßlicher Parteiwille annehmen, daß das Ruhegeldverhältnis ebenfalls nach dem Recht des Hauptvertrages zu beurteilen ist.

Aktenzeichen: 3 AZR 458/66

Urteil des BAG vom 18. Dezember 1967

LAG Berlin



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 458/66
4 Sa 27/66 Berlin

Urteilstenor
zugestellt am
18. Dezember 1967

gez. Groll,

Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 15. Dezember 1967 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Bundesrichterin Professorin Dr. Hilger und den Bundesrichter Dr. Gröninger sowie die Bundesarbeitsrichter Bernard und Donnig für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 27. Oktober 1966 - 4 Sa 27/66 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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:

Die Beklagte ist ein Unternehmen des internationalen Bank-, Speditions-, Handels- und Reiseverkehrs mit dem Hauptsitz in New York/USA. Seit der Nachkriegszeit hat sie in Deutschland eine Niederlassung in Frankfurt am Main mit zahlreichen Nebenstellen u. a. in Berlin. Vor dem letzten Krieg hat die Beklagte in der Rechtsform einer deutschen Gesellschaft mit beschränkter Haftung in Berlin eine Tochtergesellschaft unterhalten.

Bei dieser war der Kläger seit 1. Februar 1922 als Buchhalter tätig. Durch den Kriegseintritt der USA wurde das Arbeitsverhältnis zum 30. September 1941 unterbrochen. Am 1. August 1946 nahm der Kläger im Berliner Büro seine Tätigkeit für die Beklagte auf. Die Vertragsbedingungen waren gemäß Schreiben der Beklagten vom 9. Juli 1946 wie folgt geregelt:

"Wir bestätigen hiermit, daß wir Sie ab 1. August 1946 als Freight Agent in unserem Berliner Büro einstellen. Für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gilt beiderseitige monatliche Kündigung als vereinbart. Das Gehalt beträgt monatlich RM 600,-- brutto und ist am Schlusse des Monats zahlbar.

Die Arbeitszeit beträgt 48 Stunden pro Woche und zwar in der Regel von Montag bis Freitag 8 Stunden und sonnabends 6 Stunden. Die übrigen zwei Stunden gelten zur Ableistung von etwaigen Überstunden und Sonntagsdienst. Im sonstigen gelten die gesetzlichen bzw. tariflichen Bestimmungen."

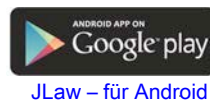
Anläßlich seiner ersten Einstellung war dem Kläger der Abdruck einer von dem Vorstand der Beklagten (Board of Directors) aufgestellten Ruhegeldregelung, des sog. Pensionsplans, übergeben worden, der im Laufe der Zeit mehrfach geändert wurde. Nach seiner zweiten Einstellung fragte der Kläger wegen der Altersversorgung bei der Beklagten an, die ihm am 17. Juli 1958 (in freier deutscher Übersetzung) folgendes antwortete:

"In Übereinstimmung mit der Politik der Gesellschaft, diejenigen früheren Angestellten, die aus dem Dienst unserer Gesellschaft aus Kriegsgründen ohne eigene Schuld ausscheiden mußten und nun wieder zu unserem Unternehmen zurückgefunden haben, auf jede mögliche

- 3 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

144

Weise zu entschädigen, wollen wir eine klare Grundlage betr. Ihren Dienst bei unserer Gesellschaft schaffen.

Es ist beschlossen worden, daß die Zeit der Dienstunterbrechung wegen der oben erwähnten Umstände Ihre Dienstfortsetzung als nicht beeinträchtigend angesehen werden soll, wenn Sie die Voraussetzungen für die Zurruhe-
setzung nach dem freiwilligen Pensionsplan der Gesellschaft erfüllen. Die Zeit Ihrer ständigen Anstellung als regulärer Angestellter vom 1. März 1922 bis 30. September 1941 wird berücksichtigt werden, ebenso die Zeit des ständigen Dienstes vom Tage Ihrer Wiedereinstellung, dem 1. August 1946, bis zum Tage Ihrer Zurruhe-
setzung, selbstverständlich vorbehaltlich der Bestimmungen des dann geltenden Pensionsplanes.

Die Zeit, in der Sie nicht im Dienst der Gesellschaft waren, wird bei der Dienstzeitberechnung nicht angerechnet, ebensowenig wird die Zahlung im Zusammenhang mit der Betriebseinstellung 1941, sei sie auf einmal oder in Monatsraten geleistet worden, bei der Berechnung des Durchschnittsgehalts erfaßt, wenn Sie beim Eintritt in den Ruhestand ein Ruhegeld erhalten."

Der Pensionsplan hatte zu dieser Zeit in den hier interessierenden Bestimmungen (in freier, von beiden Parteien anerkannter deutscher Übersetzung) folgenden Wortlaut:

"Vorwort:

1. In Anerkennung der guten Arbeit der Angestellten der A E C und zum Zeichen, dass gewissenschaftlicher Dienst voll gewürdigt wird, hat der Board of Directors der A E C mit Wirkung vom 1. Januar 1921 die Errichtung eines Pensionsplans gebilligt. Der Pensionsplan gilt nach Maßgabe der folgenden Bedingungen nur für solche Angestellte, die am oder nach dem 1. Januar 1921 in Ruhestand treten.

....."

"Voraussetzungen für den Bezug von Pensionen:

....."

"Höhe der Pensionszahlungen:

9. Die jährlichen Pensionen werden auf folgender Grundlage berechnet:



- a) Wenn das durchschnittliche Jahresgehalt während der letzten 10 Jahre vor dem Eintritt in den Ruhestand $\geq 1,200$ oder weniger betrug, soll die Pension $1\frac{1}{2}\%$ hiervon betragen, multipliziert mit der Anzahl der Dienstjahre.
- b) Wenn das durchschnittliche Jahresgehalt während der letzten 10 Jahre vor dem Eintritt in den Ruhestand über $\geq 1,200$ p.a. hinausgeht, soll die Pension sich auf $1\frac{1}{2}\%$ der ersten $\geq 1,200$ zuzüglich 1% des darüber hinausgehenden Betrages belaufen, multipliziert mit der Anzahl der Dienstjahre.
- c) Erhält ein Angestellter von irgendeiner Stelle eine Rente, ein Altersruhegeld oder eine ähnliche Zahlung, zu der die A E C oder irgendeine ihrer Niederlassungen beigetragen haben, so können nach alleinigem Ermessen des Vorstandes die Leistungen, die der Angestellte dann (= im Zeitpunkt der Pensionierung) oder später erhält, berücksichtigt und abgezogen werden, wenn die Pensionszahlung von Zeit zu Zeit (neu) festgesetzt wird.

10. Die Mindestpension soll ≥ 360 im Jahr betragen.

11. Bei Angestellten in Niederlassungen außerhalb der Vereinigten Staaten, die in örtlicher Währung bezahlt werden, ist es angesichts der überwiegend ungewöhnlichen Wechselkurse gegenwärtig zwar unmöglich, die genaue Anwendung dieses Plans vorzuschreiben; seine Grundzüge sollen jedoch auch insoweit beachtet werden. Bis die Wechselkursituation und die wirtschaftlichen Bedingungen allgemein mehr stabilisiert sein werden, sollen Pensionsanträge für Angestellte, die die oben bezeichneten Voraussetzungen erfüllen, individuell behandelt und entschieden werden. Entsprechend den Bedingungen in den Ländern, in denen die Angestellten tätig sind, sollen Beträge bestimmt werden, die den in Abschnitt 9 und 10 genannten Zahlen von $\geq 1,200$ und ≥ 360 entsprechen.

Pensionen bei Krankheit:

....."

"Beendigung der Pensionszahlungen:

14. Der Vorstand kann nach seinem Ermessen aus Gründen, die er als ausreichend ansieht, eine Pension verweigern, aussetzen oder einstellen. Die Entscheidung des Vorstandes ist endgültig.

144

Keine vertraglichen Verpflichtungen gegenüber den
Angestellten:

15. Dieser Pensionsplan ist von der A E
C freiwillig eingeführt worden. Er kann
nicht als Bestandteil irgendeines Arbeitsvertra-
ges oder als Grundlage irgendeines durchsetz-
baren Rechtsanspruchs gegen die A E
C angesehen oder ausgelegt werden. Der
Board of Directors behält sich vor, zu jeder Zeit
den Plan zu ändern, zu kürzen oder aufzuheben.
Das Recht der Gesellschaft, einen Angestellten
zu irgendeiner Zeit zu entlassen, wird durch
diesen Plan nicht berührt, und kein Angestellter hat
nach seiner Entlassung irgendwelchen Anspruch auf
Pension.

Keine Übertragbarkeit der Pensionen:

16. Die Pensionsansprüche sind nicht abtretbar. Einen
Versuch, die Pensionsansprüche abzutreten oder zu
verpfänden, wird der Vorstand nicht anerkennen.
Der Vorstand kann in diesen Fällen nach seinem
Ermessen die Pensionszahlung unterbrechen.

....."

"Beendigung oder Ergänzungen des Pensionsplanes:

19. Der Board of Directors kann diesen Pensionsplan
zu jeder Zeit beenden, ergänzen oder ändern,
jedoch soll eine solche Änderung oder Ergänzung
mindestens 90 Tage vor Inkrafttreten bekannt ge-
macht werden."

Der Kläger trat am 31. Mai 1963 wegen Erreichens der
Altersgrenze in den Ruhestand. Seitdem bezieht er von der
Bundesversicherungsanstalt für Angestellte eine Altersrente,
die im Jahre 1963 monatlich 711,-- DM betrug. Mit der Klage
hat der Kläger unter Berufung auf den Pensionsplan von der
Beklagten zunächst ein Ruhegeld von 171,-- DM monatlich für
die Monate Juni bis Dezember 1963, d. h. insgesamt 1.197,--
DM nebst Zinsen, gefordert. Es sollte sich dabei um den
Unterschiedsbetrag zwischen seinem letzten Nettogehalt bei
der Beklagten und der Sozialversicherungsrente handeln.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Im zweiten
Rechtszug hat die Beklagte über ihren Klageabweisungsantrag
hinaus Widerklage erhoben mit dem Antrag festzustellen, daß
dem Kläger auch über den 31. Dezember 1963 hinaus keine



- 6 -

- hilfsweise: keine anrechnungsfreien - Ruhegeldansprüche zustehen. Das Landesarbeitsgericht hat unter Abweisung der Widerklage der Klage teilweise, nämlich in Höhe der Mindestpension (Nr. 10 des Pensionsplans) von monatlich 120,-- DM, für den Klagezeitraum Juni bis Dezember 1963 stattgegeben.

Mit der Revision verfolgt die Beklagte weiterhin ihre Anträge auf Klageabweisung und zur Widerklage; der Kläger hat keine Revision eingelegt.

Entscheidungsgründe:

I. Die Prozeßparteien haben eine ausdrückliche Regelung weder über den Gerichtsstand noch über das anzuwendende Recht getroffen, obwohl dazu angesichts der Eigenschaft der Beklagten als eines ausländischen Unternehmens und der Durchführung ihrer Rechtsbeziehungen im Inland im Sinne eines Vertrages mit Auslandsberührung aller Anlaß bestanden hätte.

1. Daß überhaupt im vorliegenden Fall die deutsche Gerichtsbarkeit ausgeübt werden darf, daß also die sog. internationale Zuständigkeit des angerufenen Gerichts besteht, hat das in erster Instanz angerufene Arbeitsgericht Berlin bejaht.

Es hat seine örtliche Zuständigkeit aus § 29 ZPO (Gerichtsstand des Erfüllungsortes) entnommen und unter Berufung auf die oberstgerichtliche Rechtsprechung daraus zugleich seine internationale Zuständigkeit hergeleitet. Das Landesarbeitsgericht hat diese Frage nicht mehr geprüft, sondern sich aufgrund des § 512 a ZPO an die Entscheidung des Arbeitsgerichts für gebunden erachtet. Insoweit ist dem Landesarbeitsgericht zwar ein Rechtsfehler unterlaufen, der sich jedoch im Ergebnis nicht auswirkt.

2. Nach der neuen Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs (vgl. Beschluß des Großen Senats für Zivilsachen vom 14. Juni 1965, BGHZ 44, 46 = AP Nr. 3 zu § 512 a ZPO), der sich der erkennende Senat angeschlossen hat (BAG AP Nr. 1 zu § 75 b HGB [zu II der Gründe]), auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt), gelten die inhaltlich übereinstimmenden §§ 512 a und 549 Abs. 2 ZPO, wonach in vermögensrechtlichen Streitigkeiten das Rechtsmittel nicht auf

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

144

die unrichtige Annahme der örtlichen Zuständigkeit gestützt werden kann (ebenso § 73 Abs. 2 ArbGG), nicht für den Fall der internationalen Zuständigkeit.

In der Revisionsinstanz wird jedoch gemäß § 554 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. b ZPO die internationale Zuständigkeit nur dann nachgeprüft, wenn eine entsprechende Rüge erhoben ist. Eine Prüfung von Amts wegen findet nicht statt. Die internationale Zuständigkeit ist bei Fehlen einer gültigen Gerichtsstandsvereinbarung nach den Regeln der örtlichen Zuständigkeit zu beurteilen. Da diese gemäß §§ 38, 39 ZPO - von hier nicht in Betracht kommenden Ausnahmen abgesehen - (vgl. Gamillscheg, Internationales Arbeitsrecht, 1959, Nr. 358) vereinbart werden kann, unterliegt auch der internationale Gerichtsstand regelmäßig dem Grundsatz der Rechtswahl; damit ist auch die Prozeßrüge der Verletzung der internationalen Zuständigkeit in das Belieben der Parteien gestellt. Die Beklagte hat im vorliegenden Fall keine entsprechende Prozeßrüge erhoben. Der Senat kann deshalb nicht mehr prüfen, ob etwa ein ausländisches Gericht zur Entscheidung dieses Rechtsstreits berufen ist.

Damit erübrigt sich auch eine Prüfung der Frage, inwieweit zwischen der Rechtsprechung des erkennenden Senats (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 75 b HGB [zu II der Gründe]) und der des Ersten Senats (vgl. BAG 7, 362 [363, zu I der Gründe] = AP Nr. 4 zu Internat. Privatrecht, Arbeitsrecht) in der Anwendung der §§ 512 a, 549 Abs. 2 ZPO oder des § 73 Abs. 2 ArbGG auf die Frage der internationalen Zuständigkeit eine Divergenz gegeben ist.

II. Die Beklagte hat im Unterschied zur Frage der internationalen Zuständigkeit auch in der Revisionsinstanz erneut geltend gemacht, daß materiell der Rechtsstreit nach dem Recht des Staates New York entschieden werden müsse, und damit die Nichtanwendung dieses Rechts ausdrücklich gerügt. Das Landesarbeitsgericht dagegen hat deutsches Recht angewandt. Die hiergegen gerichteten Angriffe der Revision sind nicht begründet.



1. Die Revision führt für ihre Ansicht an, daß die Beklagte eine nach amerikanischem Recht gegründete Gesellschaft sei, der Schwerpunkt des Ruhestandsverhältnisses am Sitz der Beklagten in New York liege, dort der Pensionsplan aufgestellt, in englischer Sprache abgefaßt und für den gesamten Konzern einheitlich ausgestaltet worden sei und daß die Beklagte ein überragendes Interesse an der Unterstellung aller sich aus der Auslegung und Handhabung des Planes ergebenden Fragen unter eine einheitliche Rechtsordnung habe. Dem stehe nicht entgegen, daß die Beziehungen der Parteien während des Arbeitsverhältnisses möglicherweise dem deutschen Recht unterstanden hätten.

Demgegenüber ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, daß die Parteien - im Unterschied zum Arbeitsvertrag, den sie durch Vereinbarung dem deutschen Recht unterstellt hätten - für die Versorgungsregelung keine Rechtswahl getroffen hätten. Es komme deshalb auf den mutmaßlichen Parteiwillen an. Für diesen sei aber, auch soweit ein Ruhegeldanspruch in Rede stehe, das Recht des Arbeitsortes maßgebend. Die von der Beklagten angeführten Umstände könnten daran nichts ändern. Der Rechtsstreit sei deshalb nach deutschem Recht zu entscheiden.

Dieser Auffassung ist im Ergebnis und im wesentlichen auch in der Begründung zu folgen. Dabei ist der Senat an die Feststellung des Landesarbeitsgerichts gebunden, daß die Parteien für den Pensionsvertrag weder ausdrücklich noch stillschweigend eine Rechtswahl getroffen haben.

2. Die Revision läßt Ausführungen darüber vermissen, welche Gründe die Beklagte veranlaßt haben, bei dem von ihr besonders betonten Interesse an der Anwendung des im Staate New York geltenden Rechts die Frage nach dem Vertragsstatut offen zu lassen. Nach der ständigen und mit der Rechtslehre übereinstimmenden Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. die Einzelangaben in der neuesten einschlägigen Entscheidung des Zweiten Senats vom 20. Juli 1967 - 2 AZR 372/66 [demnächst: AP Nr. 10 zu Internat. Privatrecht, Arbeitsrecht mit insoweit zustimmender Anmerkung



von Gamillscheg⁷⁾ gilt für Arbeitsverträge und damit im Zusammenhang stehende Pensionsverträge mit Auslandsberührung im Sinne des internationalen Privatrechts der Grundsatz der Parteiautonomie; danach können die Vertragsparteien das maßgebliche Recht selbst bestimmen. Auch das internationale Vertragsrecht des Staates New York knüpft bei Verträgen mit Auslandsberührung für die Rechtswahl zunächst an den Parteiwillen an (Deutsch, AcP 158, 223 [2307]). Unter diesen Umständen gewinnt bei der dem Gericht überlassenen Feststellung des anzuwendenden Rechts (vgl. im einzelnen Gamillscheg, Internationales Arbeitsrecht, Nr. 103 ff., zusammenfassend Nr. 117) besondere Bedeutung, daß die Beklagte, in deren Interesse vor allem eine einheitliche Regelung gelegen hätte, keine Rechtswahl getroffen hat. Deshalb tritt der Senat dem Landesarbeitsgericht darin bei, daß nach den ganzen Umständen hier das Recht des Arbeitsortes und damit das deutsche Recht maßgebend ist.

a) Dafür spricht in gewissem Sinne bereits, daß die Parteien den im Jahre 1946 erneuerten Arbeitsvertrag eindeutig dem deutschen Recht unterstellt haben (vgl. das im Tatbestand mitgeteilte Schreiben der Beklagten vom 9. Juli 1946); dafür spricht weiter und vor allem, daß das Ruhestandsverhältnis, das nur im Hinblick auf frühere arbeitsrechtliche Beziehungen denkbar ist (vgl. BAG 8, 38 [42 ff.] = AP Nr. 2 zu § 518 BGB), regelmäßig in seinem Schwerpunkt dort belegen ist, wo der Arbeitgeber seinen Ruhegeldanspruch durch Arbeit erworben hat (BAG 7, 186 [194 f.] = AP Nr. 1 zu § 7 AltbankenG Berlin).

Das hat auch für die Frage des anzuwendenden Rechts nach internationalem Privatrecht aufgrund der bisherigen Rechtsprechung für das Ruhestandsverhältnis zu dem Ergebnis geführt, daß der Arbeitsort maßgeblich ist (BAG 2, 18 [22] = AP Nr. 4 zu § 242 BGB Ruhegehalt; BAG 7, 362 [364] = AP Nr. 4 Internat. Privatrecht, Arbeitsrecht). Ob diesem Ergebnis in allen Fällen zuzustimmen ist (vgl. die krit. Äußerungen zu den vorgenannten Entscheidungen von Beitzke [Anm. AP Nr. 4 zu § 242 BGB Ruhegehalt und SAE 1959, 203] und Gamillscheg [JZ 1955, 512 [513] und Anm. AP Nr. 4 zu

Internat. Privatrecht, Arbeitsrecht), kann hier dahingestellt bleiben. Der Senat hält es jedenfalls für den hier gegebenen Fall für richtig, in dem ein anders gerichteter Parteiwille nicht festzustellen ist; der Kläger war ständig an einem einzigen Arbeitsort, nämlich in Berlin, beschäftigt; er gehörte ausweislich der Höhe seines Gehaltes nicht zum Kreise der leitenden Angestellten; alles das deutet darauf hin, daß auch der Schwerpunkt seines Ruhestandsverhältnisses an seinem früheren Arbeitsort belegen ist.

Dem steht nicht entgegen, daß der Pensionsplan, wie aus seiner Nr. 15 zu entnehmen ist, nicht Bestandteil des Arbeitsvertrags sein soll. Jedenfalls ist er, wie sich aus dem "Vorwort" und aus der Erwähnung des Entlassungsrechts in Nr. 15 selbst ergibt, an den Arbeitsvertrag angelehnt. Solche angelehnten Verträge sind aber regelmäßig nach dem Recht des Hauptvertrags zu beurteilen; denn aus dem für den Hauptvertrag vereinbarten Recht läßt sich mangels gegenteiliger Anhaltspunkte der Schluß ziehen, daß im Interesse einer einheitlichen Rechtsordnung für alle Vertragsbeziehungen der mutmaßliche Parteiwille auch für den angelehnten Vertrag auf die Anwendung des gleichen Rechts gerichtet ist (Gamillscheg, AcP 157, 303 3347; vgl. auch Gamillscheg, Das Arbeitsrecht der Gegenwart, Bd. 2, 1965, S. 19 37 zu II 5).

b) Einen nicht minder wichtigen Anknüpfungspunkt für die Geltung des deutschen Rechts erblickt der Senat darin, daß die Beklagte durch ihr gesamtes Verhalten im Kläger das Vertrauen erweckt hat, er werde - auch als Pensionär - nach deutschem Recht behandelt. Wenn einem Arbeitnehmer in der Lage des Klägers als sog. Ortskraft in Deutschland eine Ruhegeldregelung mitgeteilt und ihre Geltung nach einer kriegsbedingten Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses für den künftigen Pensionsfall ausdrücklich bestätigt wird (vgl. das im Tatbestand mitgeteilte Schreiben der Beklagten vom 17. Juli 1958), dann kann ein solcher Arbeitnehmer regelmäßig davon ausgehen, daß ihm die Unterstellung der Versorgungsregelung unter deutsches Recht angeboten wird. Auch der



144

Arbeitgeber, der sich so verhält, muß nämlich erkennen, daß er von dem Arbeitnehmer in dieser Weise verstanden wird. Dabei ist insbesondere in Betracht zu ziehen, daß Arbeitnehmer in der Position des Klägers sich praktisch nur in Deutschland über die Rechtslage erkundigen können und im Falle eines Rechtsstreits vor nahezu unüberwindlichen Hindernissen stehen würden, wenn sie ihren Anspruch nach ausländischem Recht durchsetzen wollten. Unter diesen Gegebenheiten war es für die Beklagte eine Rücksichtspflicht, im Interesse der Rechtsklarheit eindeutig zum Ausdruck zu bringen, wenn sie den Pensionsvertrag ihrem Heimatrecht unterstellen wollte. Dazu wäre jedenfalls bei ihrem Schreiben vom 17. Juli 1958, das die bis dahin noch ungewisse Lage des Klägers hinsichtlich seiner Altersversorgung klärte, aller Anlaß gewesen. Da die Beklagte auch bei dieser Gelegenheit über die Frage des anzuwendenden Rechts geschwiegen hat, darf sie jetzt nach Eintritt des Versorgungsfalles den Kläger in seinem Vertrauen nicht mehr enttäuschen.

c) Dies gilt um so mehr, als die von der Revision angeführten Umstände, die für die Anwendung des ausländischen Rechts sprechen sollen, gegenüber den bisher erörterten Gründen ein sehr viel geringeres Gewicht haben.

Die Abfassung des Pensionsplans in englischer Sprache hat schon deshalb geringe Bedeutung, weil im betriebsinternen Schriftverkehr bei der Beklagten auch in Deutschland ebenfalls vielfach Englisch verwendet worden ist (vgl. zur Bedeutung der Sprache als Anknüpfungspunkt auch BGHZ 19, 110 ff.).

Die Betonung der Freiwilligkeit der Ruhegeldzahlung und die verschiedenen Vorbehalte zugunsten der Beklagten weisen nicht auf typisch amerikanische Verhältnisse oder Rechtseinrichtungen hin, sondern sind wie überhaupt der Pensionsplan in seiner ganzen wesentlichen Ausgestaltung auch dem deutschen Recht geläufig.

Die Bemessung der Pension auf Dollarbasis stellt nur



einen Geldfaktor zur Ermittlung der Pensionshöhe dar (vgl. Nr. 9 des Pensionsplans), während auf der anderen Seite nicht nur das aktive Gehalt, sondern auch das Ruhegeld in inländischer Währung gezahlt wird (vgl. Nr. 11 des Pensionsplans).

Es bleibt das angebliche Interesse der Beklagten an einer für den gesamten Konzern einheitlichen Rechtsanwendung des Pensionsplans. Der Senat verkennt nicht, daß ein solches Interesse durchaus gegeben sein kann und auch Beachtung verdient. Da aber - wie ausgeführt - in einem Pensionsvertrag, der in aller Regel praktisch allein vom Arbeitgeber gestaltet wird, das Vertragsstatut sogar noch leichter als im Arbeitsvertrag durch entsprechende Vereinbarung zur Geltung gebracht werden kann und die Beklagte in dieser Hinsicht untätig geblieben ist, muß dieses Interesse im vorliegenden Fall hinter den genannten Anknüpfungspunkten für die Anwendung des deutschen Rechts zurücktreten.

III. Auch in der Sache selbst ist dem Landesarbeitsgericht beizupflichten. Es hat dem Kläger die Mindestpension von 360,-- // jährlich zuerkannt, wie sie sich aus Nr. 10 des Pensionsplans ergibt und für deren Bezug er die planmäßigen Voraussetzungen (Betriebszugehörigkeit, Ausscheiden bei der Beklagten mit Vollendung des 65. Lebensjahres) unstreitig erfüllt hat. Dabei geht der Senat im folgenden - in Übereinstimmung mit der Auffassung der Beklagten - von der Fassung des Pensionsplans aus, die, wie dem angefochtenen Urteil zu entnehmen ist, beim Ausscheiden des Klägers im Jahre 1963 gegolten hat (vgl. die Textwiedergabe im Tatbestand). Wird aber die letzte Fassung des Pensionsplans zugrunde gelegt, dann kann die Frage offen bleiben, ob die Arbeitgeberin des Klägers von 1922 bis 1941, die damalige deutsche Tochtergesellschaft der Beklagten, mit ihrer heutigen deutschen Niederlassung identisch ist, zumal die Beklagte die frühere Dienstzeit des Klägers auf die für die Ruhegeldberechtigung maßgebende Dauer der Betriebszugehörigkeit angerechnet hat. In einzelnen gilt für den Ruhegeldanspruch folgendes:



1. Anspruchsgrundlage ist die Nr. 10 des Pensionsplans über die Mindestpension. Der Pensionsplan im ganzen ist zum Inhalt der Rechtsbeziehungen der Parteien jedenfalls dadurch geworden, daß die Beklagte dem Kläger in ihrem Schreiben vom 17. Juli 1958 mitgeteilt hat, sie werde die früheren Dienstzeiten berücksichtigen, wenn der Kläger die Voraussetzungen der Zuruhesetzung nach dem Pensionsplan erfülle; dabei seien die Bestimmungen des dann (im Zeitpunkt der Zuruhesetzung) geltenden Pensionsplans maßgebend. Eine solche Erklärung kann, da die Beklagte bereits im Jahre 1921 oder 1922 dem Kläger einen Abdruck des Pensionsplans ausgehändigt hatte, nur dahin verstanden werden, daß die Beklagte dem Kläger eine Altersversorgung nach Maßgabe der von ihr aufgestellten Bestimmungen zugesagt hat. Einer besonderen Annahmeerklärung des Klägers hat es nicht bedurft (§ 151 Satz 1 BGB).

Die in Nr. 10 des Pensionsplans verwendeten Worte "soll betragen" (englisch: "shall be") sind auch nicht im Sinne eines unverbindlichen Sollens, sondern im Sinne einer Verpflichtung zu verstehen (vgl. S. 2 des vom Arbeitsgericht eingeholten Gutachtens = Bl. 77 VorA). Diese Auslegung berücksichtigt überdies die bei Ruhesgeldrichtlinien naheliegende Annahme, daß nach dem englischen Sprachgebrauch durch die gewählte Wortfassung vom Standpunkt des Verfassers des Pensionsplans aus lediglich zum Ausdruck gebracht werden soll, die Regelung werde erst zu einem künftigen Zeitpunkt, nämlich bei der Zuruhesetzung des Arbeitnehmers, bedeutsam. Es kommt hinzu, daß der Pensionsplan an mehreren Stellen die Unverbindlichkeit seiner Regelungen hervorhebt (vgl. z. B. Nr. 14, 15 und 19); das wäre nicht erforderlich gewesen, wenn sich die Unverbindlichkeit der Zusage schon aus dem Gebrauch der Worte "shall be" ergeben würde.

2. Die verschiedenen im Pensionsplan enthaltenen Einschränkungen der Versorgungszusage stehen, wie das Landesarbeitsgericht im Ergebnis richtig erkannt hat, dem Anspruch des Klägers auf die Mindestpension nicht entgegen.

a) Das gilt einmal für den in Nr. 15 des Pensionsplans enthaltenen Vorbehalt der Freiwilligkeit verbunden mit dem Ausschluß eines Rechtsanspruchs. Wie der Senat schon früher erkannt hat, widerspricht ein solcher Vorbehalt der Versorgungsfunktion des Ruhegeldes. Er ist bei sachgerechter Auslegung im Sinne eines mehr oder weniger weitgehenden Widerrufsvorbehalts zu verstehen; die Bindung des Arbeitgebers wird durch ihn nicht ausgeschlossen (vgl. BAG AP Nr. 86 zu § 242 BGB Ruhegehalt Bl. 27 im Anschluß an BAG 3, 327 3307 = AP Nr. 18, aaO sowie BAG 10, 172 1747 = AP Nr. 55, aaO).

b) In Nr. 14 in Verbindung mit Nr. 19 des Pensionsplans hat sich die Beklagte unmittelbar den Widerruf sowohl der Zahlung des Ruhegeldes im Einzelfall (Nr. 14) als auch der ganzen Pensionsregelung (Nr. 19) vorbehalten, und zwar aus Gründen, die die Beklagte als ausreichend ansieht; denn das Widerrufsrecht bezieht sich einerseits auf die Verweigerung, Aussetzung oder Einstellung der Pensionszahlung, andererseits auf die Beendigung, Ergänzung oder Änderung des Pensionsplans.

c) Demnach kommen die Nr. 14, 15 und 19 des Pensionsplans nur im Sinne eines Widerrufsvorbehalts zur Anwendung. Ein solcher Vorbehalt äußert aber nur dann Rechtswirkungen, wenn er ausgeübt, d. h. wenn die dem Vorbehalt unterliegende Regelung widerrufen wird. Es muß eine dahingehende Willenserklärung abgegeben werden, die rechtsgestaltende Wirkung hat (vgl. Hilger, Das betriebliche Ruhegeld, 1959, S. 177 zu VIII 1).

Nach den von der Revision nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat die Beklagte die hier anzuwendende Nr. 10 des Pensionsplans über die Mindestpension zu keiner Zeit widerrufen. Sie hat das auch nicht behauptet, sondern ist im ganzen Rechtsstreit selbst davon ausgegangen, daß die Nr. 10 heute noch gelte.

Aus dem Vortrag der Beklagten, daß sie - ohne Widerrufserklärung - seit Ende des letzten Krieges die Bestimmung über eine Mindestpension in den überseeischen Gebieten tat-



1744

sächlich nicht mehr anwende, nämlich keine Mindestpensionen mehr zahle, kann auf einen Widerruf nicht geschlossen werden. Damit will sie die von ihr behauptete tatsächliche Handhabung als betriebliche Übung verstanden wissen; das ist aber etwas anderes als die Ausübung eines Widerrufsrechts.

d) Auch mit dieser angeblichen betrieblichen Übung kann die Beklagte den Klageanspruch jedoch nicht zu Fall bringen. Eine betriebliche Übung ist als solche keine selbständige Rechtsquelle für die Gestaltung der Arbeits- oder hier der Pensionsbedingungen. Sie kann nur im Rahmen der Vertragsbeziehungen Bedeutung erlangen, insbesondere in der Art, daß sie die Grundlage für die Annahme einer sog. stillschweigenden Vereinbarung bildet. Es muß eine vertragliche Anerkennung der betrieblichen Übung gegeben sein, wenn sie rechtserheblich sein soll. Das ist ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 242 BGB Betriebliche Übung; BAG 5, 44 467 = AP Nr. 2 zu § 242 BGB Betriebliche Übung; BAG 6, 90 957 = AP Nr. 1 zu § 4 TVG Nachwirkung; AP Nr. 30 zu § 242 BGB Gleichbehandlung zu Nr. 2 der Gründe7; AP Nr. 5 zu § 242 BGB Betriebliche Übung; BAG 17, 90 94 f.7 = AP Nr. 6 zu § 13 BUrtG).

Demnach wäre, wenn sich die angebliche betriebliche Übung auf den Ruhegeldanspruch des Klägers auswirken sollte, wenigstens zu fordern, daß der Kläger die Übung gekannt hat. Es müßte hinzukommen, daß er sich ihr, wenn auch nicht ausdrücklich, so doch durch sein Verhalten unterworfen hätte. In dieser Hinsicht fehlt es nicht nur an Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, sondern auch an einem entsprechenden Tatsachenvortrag der Beklagten. Die Revision hat dazu keine Verfahrensrügen erhoben.

3. In Übereinstimmung mit der Rechtsansicht des Landesarbeitsgerichts braucht sich der Kläger seine Rente aus der Angestelltenversicherung auf die Mindestpension nicht anrechnen zu lassen. Es gilt weder Nr. 9 Buchst. c des Pensionsplans noch kann die Beklagte ein Kürzungsrecht mit der Begründung für sich in Anspruch nehmen, daß die Gesamtversorgung des Klägers über die in der Rechtsprechung



anerkannten Grenzen hinausgehe.

a) Das Landesarbeitsgericht hat den in Nr. 10 des Pensionsplans verwendeten Begriff "Mindestpension" dahin ausgelegt, daß eine solche Mindestleistung anrechnungsfrei bleiben müsse, also von Nr. 9 Buchst. c des Pensionsplans nicht erfaßt werde. Verfahrensrügen hat die Revision insoweit nicht erhoben. Die Auslegung des Landesarbeitsgerichts ist auch aus materiellen Rechtsgründen nicht zu beanstanden.

Will der Arbeitgeber, der u. a. eine "Mindestpension" zusagt, im gegebenen Fall noch nicht einmal diese Mindestpension zahlen, dann muß er das deutlich sagen; der Beklagten stand es frei, eine Mindestpension überhaupt nicht in Aussicht zu stellen. Ihr Pensionsplan sah in erster Linie eine nach der Höhe des Arbeitseinkommens und der Dauer der Betriebszugehörigkeit gestaffelte Betriebsrente vor (Nr. 9 Buchst. a und b des Pensionsplans), und diese Regelung innerhalb derselben Abschnittsbezeichnung war mit einer Anrechnungsklausel versehen (Nr. 9 Buchst. c des Pensionsplans). Wenn die Beklagte dann in einem anschließenden neuen Abschnitt eine besondere Bestimmung über eine "Mindestpension" traf, so mußte das vernünftigerweise dahin verstanden werden, daß dem Arbeitnehmer als Dank für treue Dienste (vgl. das "Vorwort" des Pensionsplans) ein gewisser Grundbetrag, nämlich die "Mindestpension" in jedem Fall anrechnungsfrei verbleiben sollte. In diesem Sinne muß die Beklagte, die an keiner Stelle einen entgegenstehenden Willen zum Ausdruck gebracht hat, die Nr. 10 des Pensionsplans gegen sich gelten lassen.

b) Das Bundesarbeitsgericht hat anerkannt, daß der Ruhegeldberechtigte, der eine Sozialversicherungsrente bezieht, sich nach den Regeln über den Wegfall der Geschäftsgrundlage dann eine Kürzung oder sogar den Wegfall eines betrieblichen Ruhegeldes gefallen lassen muß, wenn durch dessen Zahlung äußerste Grenzen der Gesamtversorgung überschritten würden (vgl. grundlegend BAG 13, 70 = AP Nr. 83 zu § 242 BGB Ruhegehalt). Diese Rechtsprechung beruht auf der Voraussetzung, daß die Sätze des betrieblichen Ruhegeldes auf die Sätze der Sozialversicherungsrente abgestimmt waren



144

und die vor der Rentenreform von 1957 durchweg sehr niedrigen Sozialversicherungsrenten auf eine angemessene Gesamtversorgung aufbessern sollten. Es mußte aus der betrieblichen Versorgungsregelung erkennbar sein, daß sie mit der gesetzlichen Sozialversicherung in einen gewissen Zusammenhang gebracht war und daß ein angemessenes Verhältnis der Gesamtversorgungssätze (betriebliche Rente und Sozialversicherungsrente zusammen) zu den Bezügen der vergleichbaren aktiven Arbeitnehmer bestand (BAG 13, 70 747 = AP Nr. 83 zu § 242 BGB Ruhegehalt).

Diese Voraussetzungen mögen bei dem in Nr. 9 des Pensionsplans geregelter, von der Dauer der Betriebszugehörigkeit und der Höhe des früheren Arbeitseinkommens abhängigen Ruhegeld gegeben sein. Sie fehlen aber bei der "Mindestpension" aufgrund der Nr. 10 des Pensionsplans. Das ergibt sich nicht nur aus der besonderen Rechtsnatur dieser Pensionsleistung, wie sie zu III 3 a dieser Entscheidungsgründe erörtert ist, sondern ebenso aus der verhältnismäßig geringen Höhe von 30,-- € oder 120,-- DM monatlich. Damit wird die Versorgungsregelung zugleich den Grundsätzen gerecht, die der Senat zur Frage der sog. Aufzehrung des betrieblichen Ruhegeldes infolge der Dynamisierung der Sozialversicherungsrenten vertreten hat. Es kann nämlich in derartigen Fällen nach den Grundsätzen von Treu und Glauben geboten sein, daß die Ruhegeldzusage an die veränderten Verhältnisse angepaßt wird (vgl. BAG 15, 249 = AP Nr. 92 zu § 242 BGB Ruhegehalt). Eine solche Anpassung ist für die Beklagte jedoch entbehrlich, da sie durch die Nr. 10 des Pensionsplans, wie sie vom Senat verstanden wird, einer Aufzehrung vorgebeugt hat und damit dem Wesen einer angemessenen betrieblichen Ruhegeldregelung in besonderem Maße gerecht geworden ist.

4. Schließlich ist nicht zu beanstanden, daß das Landesarbeitsgericht das in Nr. 10 des Pensionsplans auf 360,-- € jährlich bezifferte Ruhegeld im Verhältnis 1 : 4 auf 1.440,-- DM jährlich oder 120,-- DM monatlich umgerechnet hat. Dabei ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen,



daß sich die Umrechnung für Angestellte in Niederlassungen außerhalb der USA nach dem Wechselkurs richtet, der sich im Verhältnis zwischen US-Dollar und Deutscher Mark bei 1 : 4 bewegt. Nach Nr. 11 des Pensionsplans sollte das nur während der Zeit der "überwiegend ungewöhnlichen Wechselkurse" nicht gelten; dagegen sollte bei Stabilisierung der Verhältnisse wieder der Wechselkurs maßgebend sein.

Das Landesarbeitsgericht hat rechtsfehlerfrei festgestellt, daß im Jahre 1963, auf das sich die Klageforderung bezieht, die Wechselkurssituation allgemein stabilisiert war und der durchschnittliche Wechselkurs zu dieser Zeit 1 : 4 betrug. Hiergegen hat die Revision keine erheblichen Rügen erhoben, so daß auch insoweit das angefochtene Urteil zu bestätigen ist.

IV. Aus allen diesen Gründen erweist sich zugleich die Widerklage, durch die die nach dem Klagezeitraum liegende Zeit erfaßt werden soll, als unbegründet. Demnach war die Revision im ganzen zurückzuweisen.

gez. Dr. Stumpf

Hilger

Dr. Gröninger

Bernard

Donnig

