

17. Mai 1966

69

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

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt, §§ 151, 157, 315; Reichsknapp-
schaftsG § 46

Leitsätze:

1. Hat ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern gegenüber bekanntgeben lassen, bei ihm werde Altersversorgung gewährt, und hat er dabei die Versorgungsbedingungen nicht geregelt, so kann hierin ein verbindliches Angebot liegen, ein betriebliches Ruhegeld zu gewähren mit der Maßgabe, daß der Arbeitgeber die Voraussetzungen der Versorgungsleistungen im einzelnen noch abgrenzen wird. Einer Annahmeerklärung des Arbeitnehmers bedarf es nicht (§ 151 BGB).
2. Später vom Arbeitgeber bekanntgegebene Ruhegeldrichtlinien sind für die begünstigten Arbeitnehmer nur dann verbindlich, wenn sie der Billigkeit entsprechen (§ 315 Abs. 3 BGB).

Aktenzeichen: 3 AZR 477/65

Urteil des FAG vom 17. Mai 1966

LAG Düsseldorf



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



Verkündet am
17. Mai 1966

Im Namen des Volkes!

gez. Groll,
Regierungsobersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 17. Mai 1966 durch die Bundesrichterin Professorin Dr. Hilger, die Bundesrichter Dr. Gröninger und Siara sowie die Bundesarbeitsrichter Bäumer und Moritz für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 5. August 1965 - 6 Sa 42/65 - aufgehoben. Die Sache 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 -



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger (geboren am 21. Februar 1903) war von 1948 bis 1961 als Steiger bei der Beklagten beschäftigt. Auf Angestelltenkonferenzen ließ die Beklagte mehrfach - auch dem Kläger gegenüber - bekanntgeben, sie werde eine Altersversorgung gewähren. Eine Betriebsvereinbarung über die Versorgungsregelung besteht bei der Beklagten nicht und hat dort auch niemals bestanden. Ruhegeldrichtlinien aus dem Jahr 1950 hat die Beklagte ihren Arbeitnehmern nicht bekanntgegeben, sondern erst im Lauf des Rechtsstreits vorgelegt.

Am 31. März 1961 ist der Kläger aus den Diensten der Beklagten ausgeschieden, weil die Beklagte ihm am 29. September 1960 "wegen bedingter Dienstfähigkeit untertage" gekündigt hatte. Es ist streitig, ob der Kläger zu dieser Zeit auch grubenuntauglich war. Im April 1961 hat der Kläger bei der Beklagten beantragt, ihm ein Ruhegeld zu gewähren. Diesen Antrag hat die Beklagte abgelehnt. Seit dem 21. Juli 1961 ist der Kläger als berufsunfähig im Sinne von § 1246 Abs. 2 RVO, § 46 Reichsknappschaftsgesetz (RKG) anerkannt; mit Wirkung vom 1. Juli 1961 erhält er Knappschaftsrente wegen Berufsunfähigkeit (Auskunft der Ruhrknappschaft vom 23. Oktober 1964, Bl. 36 VA).

Der Kläger hat vorgetragen, die Beklagte habe ihm im Jahre 1950 versprochen, ihm nach seinem Ausscheiden nach zehnjähriger Betriebszugehörigkeit eine Rente von 60,-- DM monatlich zu zahlen. Diese Rente verlangt er für die Zeit seit April 1961. Er hat deshalb beantragt,

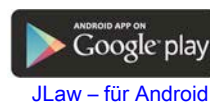
1. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 2.340,-- DM zu zahlen,
2. festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger ab 1. Juli 1964 eine monatliche Rente von 60,-- DM zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

- 3 -



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



Sie meint, dem Kläger stehe keine betriebliche Rente zu. Zur Begründung hat sie sich auf Versorgungsrichtlinien aus dem Jahre 1950, insbesondere auf Nr. 4 dieser Richtlinien, berufen. Nr. 4 der Richtlinien lautet:

"Arbeitnehmer, die vor Vollendung des 65. Lebensjahres aus dem Betrieb ausscheiden, ohne das Vorliegen einer Invalidität von mehr als 50 % nachzuweisen, erhalten keine Versorgungsleistung."

Die Beklagte hat hierzu vorgetragen, diese Voraussetzungen erfülle der Kläger nicht, denn er sei "nur berufsunfähig".

Beide Vorinstanzen haben der Klage entsprochen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag auf Klageabweisung weiter.

Entscheidungsgründe:

Dem Kläger steht ein vertraglicher Anspruch auf Ruhegeld gegen die Beklagte zu. Im einzelnen gilt folgendes:

1. Die Beklagte hat dem Kläger und anderen Arbeitnehmern gegenüber bekanntgeben lassen, bei ihr werde Altersversorgung gewährt. Der Betrag der vorgesehenen Altersrente in Höhe von monatlich 60,-- DM ist unstreitig. Nähere Voraussetzungen des Versorgungsanspruchs sind nicht festgelegt worden.

In dieser Bekanntmachung liegt ein die Beklagte bindendes Vertragsangebot, auch wenn die Versorgungsbedingungen zunächst nicht geregelt waren. Zwar setzt eine wirksame Verpflichtung voraus, daß die geschuldete Leistung bestimmt oder doch eindeutig bestimmbar ist. Ohne eine solche Bestimmtheit oder Bestimmbarkeit der Leistung fehlt es an einem bindenden Vertragsangebot (vgl. für viele Staudinger-Coing, BGB, 11. Aufl., § 145 Bem. 3; Enneccerus-Nipperdey, Lehrbuch des Bürgerlichen Rechts, Allgem. Teil, 15. Aufl., § 161 I 1 S. 987). Die Beklagte kann sich aber auf diese Unbestimmtheit nicht berufen. Sie hat in der Absicht, die Arbeitnehmer an sich



zu binden, im Betriebe zahlreichen, wenn nicht allen Arbeitnehmern gegenüber bekanntgegeben, daß ein Ruhegehalt gezahlt werde. Dann wäre es aber mit Treu und Glauben unvereinbar, wollte die Beklagte diese Bekanntmachung nicht als Ruhegeldversprechen anerkennen. Dies gilt um so mehr, als nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts die Angestellten ohne Erfolg um schriftliche Unterlagen über die Altersversorgung gebeten haben.

Die Beklagte muß vielmehr ihr Verhalten so gegen sich gelten lassen, wie es unter den gegebenen Umständen vom Kläger nach Treu und Glauben und nach der Verkehrssitte verstanden werden durfte. Der Kläger konnte aber das Verhalten der Beklagten nur so auffassen, daß diese sich verpflichtete, ein betriebliches Ruhegeld zu gewähren. Er durfte damit rechnen, daß die Beklagte die betriebliche Versorgungsregelung im einzelnen ausarbeiten und die Voraussetzungen der Versorgungsleistungen abgrenzen werde. In diesem Sinne durfte der Kläger das Versprechen der Beklagten deshalb als verbindliches Vertragsangebot auffassen. In diesem Sinne ist folglich auch das Ruhegeldversprechen zum Inhalt des zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsvertrages geworden. Einer Annahmeerklärung des Klägers bedurfte es nicht (§ 151 BGB).

2. Eine solche Vertragsgestaltung ist rechtlich unbedenklich. Dem Erfordernis, daß die geschuldete Leistung bestimmt oder doch bestimmbar sein müsse, ist Genüge getan, wenn es einer Vertragspartei überlassen bleibt, die zunächst fehlende Bestimmung zu treffen. Das ergibt sich aus der gesetzlichen Regelung in § 315 BGB. Danach kann ein Vertrag in der Weise geschlossen werden, daß die vertragliche Leistung durch eine Vertragspartei zu bestimmen ist. Die bestimmungsberechtigte Vertragspartei hat dann die ihr obliegende Bestimmung im Zweifel nach billigem Ermessen zu treffen. Eine solche Vertragsergänzung durch eine Vertragspartei kann sich auch auf die näheren Modalitäten der Leistung beziehen (RGRK, BGB, 11. Aufl.,



§ 315 Anm. 1), wie z.B. im Fall einer betrieblichen Ruhegeldregelung auf die Voraussetzungen der Versorgungsberechtigung bei vorzeitigem Ausscheiden aus den Diensten des Arbeitgebers.

3. Die Beklagte hat von dem ihr somit zustehenden Bestimmungsrecht dadurch Gebrauch gemacht, daß sie die Richtlinien von 1950 als maßgebend bezeichnet hat. Dabei kommt es hier allein auf die Nr. 4 der Richtlinien an.

In Nr. 4 der Richtlinien wird vorausgesetzt, daß der vorzeitig ausscheidende Arbeitnehmer eine Invalidität von mehr als 50 % nachweist. Mit dieser Voraussetzung knüpfen die Richtlinien an den Invaliditäts-tatbestand der knappschaftlichen Rentenversicherung an. Als die Richtlinien im Jahre 1950 ausgearbeitet wurden, war der Tatbestand der Invalidität als Voraussetzung für den Anspruch auf Knappschaftsvollrente anerkannt (§ 5 der Verordnung über die Neuregelung der Rentenversicherung im Bergbau vom 4. Oktober 1942, RGBl. I, 569 i.V. mit § 1254 RVO in der damals geltenden Fassung nach § 2 des Sozialversicherungs-Anpassungsgesetzes vom 17. Juni 1949, WiGBI. S. 99). Als Invalide galt der Versicherte, der infolge von Krankheit oder anderen Gebrechen oder Schwäche seiner körperlichen oder geistigen Kräfte nicht imstande ist, durch eine Tätigkeit, die seinen Kräften und Fähigkeiten entspricht und ihm unter billiger Berücksichtigung seiner Ausbildung und seines bisherigen Berufs zugemutet werden kann, die Hälfte dessen zu erwerben, was körperlich und geistig gesunde Personen derselben Art mit ähnlicher Ausbildung in derselben Gegend durch Arbeit zu verdienen pflegen. Das Gesetz setzt also für die Rentenberechtigung eine mehr als 50 %ige Minderung der Erwerbsfähigkeit voraus. Damit stimmt Nr. 4 der Richtlinien praktisch überein.

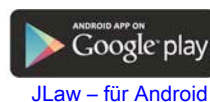
Diese Übereinstimmung in der Bezeichnung und in der Umschreibung des Invaliditätsbegriffs deutet darauf hin, daß die Richtlinien nicht, wie die Revision meint, einen eigenen Invaliditätsbegriff schaffen wollen, sondern daß



sie von dem Tatbestand der knappschaftlichen Rentenversicherung ausgehen. Dafür spricht auch, daß es üblich ist, bei den Anspruchsvoraussetzungen in generellen betrieblichen Ruhegeldregelungen für einen sozialversicherungspflichtigen Personenkreis auf die Tatbestände der Rentenversicherung Bezug zu nehmen. Schließlich wird in Nr. 3 der Richtlinien als Nachweis für das Vorliegen der Invalidität bei sozialversicherungspflichtigen Begünstigten der Rentenbescheid der zuständigen Sozialversicherungseinrichtung verlangt; das wäre unverständlich, wenn nicht der sozialversicherungsrechtliche Tatbestand zugleich als Anspruchsvoraussetzung für die betriebliche Rente gelten sollte.

Heute ist an die Stelle des Begriffs der Invalidität der Begriff der Berufsunfähigkeit im Sinne von § 46 RKG als Voraussetzung einer Knappschaftsrente wegen Berufsunfähigkeit getreten. Berufsunfähig ist ein Versicherter, dessen Erwerbsfähigkeit infolge von Krankheit oder anderen Gebrechen oder Schwäche seiner körperlichen oder geistigen Kräfte auf weniger als die Hälfte derjenigen eines körperlich und geistig gesunden Versicherten mit ähnlicher Ausbildung und gleichwertigen Kenntnissen und Fähigkeiten herabgesunken ist. Die Begriffe der Invalidität im Sinne des alten Rechts und der Berufsunfähigkeit im Sinne des neuen Rechts entsprechen einander also im wesentlichen. Da die Beklagte Nr. 3 der Richtlinien nicht geändert hat, die Ruhegeldberechtigung also ohne Rücksicht auf die Bezeichnung an den sozialversicherungsrechtlichen Tatbestand anknüpft, ist somit davon auszugehen, daß nach Nr. 4 der Richtlinien der Kläger die von der Beklagten zugesagte Altersrente verlangen kann, wenn er bei seinem Ausscheiden aus den Diensten der Beklagten berufsunfähig im Sinne von § 46 RKG gewesen ist.

4. Diese Regelung der Richtlinien von 1950 wäre allerdings für den Kläger nicht rechtsverbindlich, wenn sie nicht der Billigkeit entspräche (§ 315 Abs. 3 BGB). Dies ist indessen nicht der Fall.



Es ist üblich, in generellen Versorgungszusagen für einen sozialversicherungspflichtigen Personenkreis neben einer Altersrente auch eine Invalidenrente zu gewähren und für die letztere Berufsunfähigkeit i.S. der Rentenversicherung vorauszusetzen und genügen zu lassen (vgl. z.B. die Musterzusagen im Handbuch der betrieblichen Altersversorgung, herausgegeben von der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung, 4. Aufl., Bd.II, S. 569 ff. [572] und bei Heissmann, Die betrieblichen Ruhegeldverpflichtungen, 5. Aufl., S. 518 ff. [521], 526). Es entspricht auch dem Zweck einer betrieblichen Ruhegeldregelung, die Zahlungen davon abhängig zu machen, ob der Arbeitnehmer noch imstande ist, seinen Beruf auszuüben. Bestehen somit keine Bedenken gegen die Angemessenheit der Regelung in Nr. 4 der Richtlinien 1950, so ist von ihrer Rechtsgültigkeit auszugehen.

Da der Versorgungsanspruch des Klägers folglich nach Nr. 4 der Richtlinien 1950 zu beurteilen ist, kommt es auf das Beweisangebot der Beklagten, das das Landesarbeitsgericht nach Ansicht der Revision zu Unrecht übergegangen hat, nicht mehr an.

5. Durch die Auskunft der Ruhrknappschaft vom 23. Oktober 1964 ist nachgewiesen, daß der Kläger berufsunfähig im Sinne von § 46 RKG ist. Die Ruhrknappschaft bescheinigt allerdings die Berufsunfähigkeit erst seit dem 21. Juli 1961, also fast vier Monate nach dem Ausscheiden des Klägers. Ob der Kläger bereits berufsunfähig war, als er am 31. März 1961 ausschied, muß noch festgestellt werden. Deshalb war der Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

Das Landesarbeitsgericht wird bei seiner Entscheidung davon ausgehen können, daß der Kläger nach der Lebenserfahrung bereits beim Ausscheiden die Voraussetzungen der Berufsunfähigkeit erfüllte, wenn er wegen "bedingter Dienstfähigkeit untertage" entlassen und knapp vier Monate nach seinem Ausscheiden als berufsunfähig anerkannt wurde. Es wird daher nach den Grundsätzen des Anscheins-



- 8 -

beweises Sache der Beklagten sein, Umstände dazutun,
die darauf schließen lassen, daß die Berufsunfähigkeit
erst durch Umstände verursacht worden ist, die nach dem
Ausscheiden des Klägers eingetreten sind.

Für den Fall, daß das Landesarbeitsgericht die
Berufung der Beklagten erneut zurückweist, wird darauf
hingewiesen, daß im Tenor des arbeitsgerichtlichen Urteils
die Angabe fehlt, von welchem Zeitpunkt an die monatliche
Rente von 60,-- DM zu zahlen ist.

gez. Hilger

Bäumer

Dr. Gröninger

Moritz

Siara

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](#)