

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

126

Leitsätze:

1. Ein allgemeiner freier Widerrufsvorbehalt erlaubt dem Arbeitgeber im Falle einer generellen betrieblichen Ruhegeldzusage im Verhältnis zum Pensionär eine Ausübung des Widerrufsrechts nur nach billigem Ermessen, wenn nicht die Umstände des Falles eine andere Auslegung gebieten (Bestätigung von BAG 3, 327).
2. Dies gilt auch dann, wenn die Ruhegeldzusage die Formel enthält, daß der Rechtsanspruch ausgeschlossen wird.

Urteil des BAG vom 23. Oktober 1962 LAG Bayern 100/62/11

3 AZR 85/61
4 Sa 755/60 Bayern

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 23. Oktober 1962

gez. Groll,
Regierungsobersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 23. Oktober 1962 durch den Senatspräsidenten Dr. König, den Bundesrichter Dr. Simons und die Bundesrichterin Professorin Dr. Hilger sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Sinning und Rastetter für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bayern vom 7. Dezember 1960
- 4 Sa 755/60 - aufgehoben.

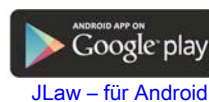
Der Rechtsstreit wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger, geboren am 30. November 1893, war seit dem 1. November 1934 als Architekt im Angestelltenverhältnis beim Staatlichen H in M beschäftigt. Am 22. Mai 1959 trat er in den Ruhestand.

Das Staatliche H in M gewährt seinen Belegschaftsmitgliedern seit dem Jahre 1912 eine Alters- und Hinterbliebenenversorgung. Im Jahre 1942 hat der Beklagte "Richtlinien für die zusätzliche Versorgung der Belegschaftsmitglieder des Staatlichen H "

erlassen. Nach diesen Richtlinien kann dem Belegschaftsmitglied, das wegen Invalidität oder wegen Vollendung des 65. Lebensjahres aus dem Dienst des H aus-

scheidet, eine fortlaufende Unterstützung bewilligt werden. Diese Unterstützung und die Leistungen aus der Invaliden- oder Angestelltenversicherung durften zusammen 75% des zuletzt bezogenen bzw. des durchschnittlichen Jahresarbeitsverdienstes nicht übersteigen.

Abschnitt II dieser Richtlinien lautet:

"Eine Verpflichtung des Landes zur Aufrechterhaltung der in den nachfolgenden Abschnitten aufgeführten Versorgungseinrichtungen besteht nicht; sämtliche Leistungen sind freiwillig und widerruflich. Den Belegschaftsmitgliedern und ihren Hinterbliebenen steht ein Rechtsanspruch auf Gewährung einer der nachstehend aufgeführten sozialen Leistungen oder auf eine bestimmte Höhe derselben nicht zu."

Die Widerruflichkeit der Leistungen wird in Abschnitt III Abs. 1 Buchst. e der Richtlinien wiederholt; dort heißt es:

"Die fortlaufende Unterstützung wird in widerruflicher Weise regelmäßig auf unbestimmte Zeit, bei voraussichtlich vorübergehender Invalidität auf deren Dauer bewilligt."

Der Kläger erhielt auf Grund dieser Richtlinien von 1942, nachdem er in den Ruhestand getreten war, neben seiner gesetzlichen Angestelltenrente von 427,60 DM monatlich

3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

von dem Beklagten ein betriebliches Ruhegeld in Höhe von 295,85 DM monatlich. Beide Bezüge zusammen belaufen sich auf 75% seines letzten Monatsgehalts. Diese Bezüge wurden dem Kläger bis einschließlich September 1959 gezahlt.

Im Jahre 1959 erließ der Beklagte neue "Richtlinien für die Zusatzversorgung der Belegschaftsmitglieder des Staatlichen H M ". Diese neuen Richtlinien gewähren einen Rechtsanspruch; § 10 enthält einen begrenzten Widerrufsvorbehalt. Die Ruhegeldsätze werden nach den neuen Richtlinien anders berechnet; für den Kläger ergibt sich danach ein Betrag von nur noch 115,51 DM monatlich. Dieses neue Ruhegeld und die gesetzliche Angestelltenrente des Klägers ergeben zusammen 56,75% seines letzten Monatsgehalts.

Der Kläger ist der Ansicht, daß der Beklagte sein Ruhegeld nicht habe kürzen dürfen. Er hat deshalb Klage erhoben mit dem Antrag,

festzustellen, daß der Beklagte verpflichtet ist, ihm ein Altersruhegeld zu gewähren, das zusammen mit seiner gesetzlichen Angestelltenrente 75% seines zuletzt bezogenen Monatsgehalts ausmacht.

Der Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

Beide Vorinstanzen haben den Kläger mit der Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt er sein Klagebegehren weiter.

Entscheidungsgründe:

Die nach dem Streitwert zulässige Revision ist begründet.

Das Landesarbeitsgericht ist davon ausgegangen, daß der Widerrufsvorbehalt der Richtlinien 1942 und der Ausschluß des Rechtsanspruchs den Beklagten berechtigt hätten, die Versorgungsbezüge der Pensionäre nach freiem Belieben zu widerrufen. Das ist nicht richtig. Vielmehr

- 4 -

erlaubt ein allgemeiner freier Widerrufsvorbehalt im Falle einer generellen betrieblichen Ruhegeldzusage dem Arbeitgeber im Verhältnis zum Pensionär eine Ausübung des Widerrufsrechts nur nach billigem Ermessen, wenn nicht die Umstände des Falles eine andere Auslegung gebieten (BAG 3, 327 = AP Nr. 18 zu § 242 BGB Ruhegehalt). Dieser Rechtsprechung des Ersten Senats schließt der erkennende Senat sich an.

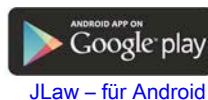
Ein Arbeitgeber, der eine allgemeine Ruhegehaltsregelung erläßt, schafft dadurch, auch wenn er sich ein freies Widerrufsrecht vorbehält, einen Anreiz für den Arbeitnehmer, im Betrieb zu bleiben. Das damit in dem Arbeitnehmer erweckte Vertrauen darf der Arbeitgeber später dem Pensionär gegenüber nicht ohne sachlichen Grund enttäuschen; denn dieser hat seine Arbeitsleistung im Hinblick auf die geltende Versorgungsregelung erbracht und hat als Ruheständler nichts mehr in die Waagschale zu werfen. Es wäre mit der Fürsorgepflicht nicht vereinbar, wollte der Arbeitgeber in einem solchen Fall dem Pensionär gegenüber ein freies Widerrufsrecht für sich in Anspruch nehmen. Diese aus der Fürsorgepflicht abzuleitende Einschränkung des freien Widerrufsrechts gegenüber dem Pensionär hat ihre Wurzeln bereits in der Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts (Einzelnachweise bei Hilger, Das betriebliche Ruhegeld, 1959, S. 129 ff.). Es trifft auch nicht zu, daß, wie das Berufungsgericht meint, der Erste Senat die Grundsätze aus BAG 3, 327 durch das Urteil vom 22. November 1957 (1 AZR 441/56, AP Nr. 34 zu § 242 BGB Ruhegehalt) aufgegeben hätte. Dem Urteil 1 AZR 441/56 liegt ein ganz anderer Sachverhalt zugrunde; es ging in diesem Urteil um eine Versorgungseinrichtung in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins, die den Pensionären Beihilfen unter Ausschluß des Rechtsanspruchs gewährte. Außerdem war die wirtschaftliche Situation der damaligen Beklagten derart, daß die Einstellung der Unterstützungsleistungen ohne weiteres gerechtfertigt erschien. Daß das Urteil 1 AZR 441/56 von

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

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

den Grundsätzen aus BAG 3, 327 nicht abweichen wollte, ergibt sich auch daraus, daß das Urteil von 1957 sich mit dem vorangegangenen Urteil überhaupt nicht auseinander setzt. Vor allem aber zeigt das Urteil vom 11. November 1960, 1 AZR 243/60, AP Nr. 55 aaO, daß der Erste Senat an seiner früheren Rechtsprechung festgehalten hat.

Die Einschränkung des freien Widerrufsrechtes gegenüber dem Pensionär nach den Grundsätzen aus BAG 3, 327 gilt entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts auch hier, obgleich die Ruhegeldzusage die in der Praxis übliche Formel enthält, daß ein Rechtsanspruch nicht bestehe. Die Bedeutung dieser Klausel erschöpft sich darin, daß sie den Widerrufsvorbehalt noch einmal betont. Es ist zwar richtig, daß nach dem reinen Wortsinn der Ausschluß des Rechtsanspruchs und der Widerrufsvorbehalt nicht ohne weiteres gleichgesetzt werden können. Nähme man den Ausschluß des Rechtsanspruchs wörtlich, so wäre ein Widerrufsvorbehalt gar nicht denkbar, weil der Arbeitgeber eine zu widerrufende Verpflichtung überhaupt nicht eingegangen wäre. Ein Widerrufsvorbehalt setzt logisch voraus, daß eine zu widerrufende Verpflichtung zunächst entstanden ist. Indessen wird die Formel "Ausschluß des Rechtsanspruchs" in der Praxis regelmäßig nicht in diesem strengen Sinn verwendet, sondern sie wird nicht anders verstanden als der Vorbehalt eines freien Widerrufsrechtes. Es ist kennzeichnend, daß sehr oft der Widerrufsvorbehalt und der Ausschluß des Rechtsanspruchs nebeneinander erscheinen, so auch in Abschnitt III der Ruhegeldrichtlinien der Beklagten von 1942. Dann kann aber der "Ausschluß des Rechtsanspruchs" nur den Sinn haben, den Widerrufsvorbehalt zu unterstreichen. Auch die Rechtsprechung hat sich bisher auf die Unterscheidung zwischen Ausschluß des Rechtsanspruchs und Widerrufsvorbehalt im allgemeinen nicht eingelassen, sondern beides gleichgewertet (so insbesondere auch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, vgl. BAG 3, 327 / 330 und Leitsatz 47 und AP



- 6 -

Nr. 55 zu § 242 BGB Ruhegehalt (B1. 27).

Die Auffassung des Berufungsgerichts, der Beklagte sei auf Grund der Richtlinien von 1942 auch gegenüber dem Kläger als Pensionär berechtigt, das Ruhegeld nach freiem Belieben zu kürzen, läßt sich weiter nicht, wie es im angefochtenen Urteil geschieht, mit der Begründung halten, der Arbeitgeber sei ja nicht verpflichtet, eine Versorgung zu gewähren. Er müsse also auch die Gewährung von Ruhegeldern beliebig einschränken können. Gewiß braucht der Arbeitgeber ein Ruhegeld nicht zu versprechen. Wenn er aber eine Versorgung zusagt und gewährt, erweckt er damit das Vertrauen des Begünstigten und geht eben dadurch eine Bindung ein. Treu und Glauben in Verbindung mit der Fürsorgepflicht verlangen, daß der Arbeitgeber dem Pensionär gegenüber, der seine Arbeitsleistung unter der Geltung der Ruhegeldzusage erbracht hat, nicht ohne einen angemessenen Grund das durch ihn selbst hervorgerufene Vertrauen enttäuscht.

Schließlich hat auch die Wiederholung des Vorbehalts bei der Bewilligung der Unterstützung in Abschnitt III Abs. 1 Buchst. e der Richtlinien von 1942 nicht zur Folge, daß dem Beklagten auch im Verhältnis zum Kläger als Pensionär ein freies Widerrufsrecht zuzubilligen wäre. Durch die Wiederholung des Vorbehalts wird zum Ausdruck gebracht, daß der Vorbehalt nicht etwa mit der Pensionierung gegenstandslos wird; vielmehr bleibt dem Beklagten das Recht gewahrt, die zugesagten Ruhegelder den Pensionären gegenüber nach billigem Ermessen zu widerrufen oder zu kürzen. Weiter geht die Bedeutung des Vorbehalts in III 1e der Richtlinien nicht.

Durfte nach alledem der Beklagte das Ruhegeld des Klägers nicht nach freiem Belieben, sondern nur nach billigem Ermessen kürzen, so mußte das angefochtene Urteil aufgehoben werden. Die Kürzung der Versorgungsbezüge des Klägers ist nur dann rechtswirksam, wenn der Beklagte dargetut und beweist, daß diese Maßnahme auf sachlichen Gründen

- 7 -



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



beruht, die nach einer umfassenden Abwägung der Interessen beider Beteiligten die Kürzung gerechtfertigt erscheinen lassen (BAG 3, 327 / 330, 3317). Hierzu hat der Beklagte in erster Linie vorgetragen, daß den Pensionären nach den neuen Richtlinien ein Rechtsanspruch eingeräumt sei; es ist aber zu beachten, daß sich auch in den neuen Richtlinien in § 10 ein -allerdings an bestimmte Tatbestände gebundener - Widerrufsvorbehalt findet. Der Übergang von einem allgemeinen, nach billigem Ermessen auszuübenden Widerrufsvorbehalt zu dem begrenzten Vorbehalt gemäß § 10 der Richtlinien von 1959 bringt für den Kläger keinen so entscheidenden Vorteil, daß diese Verbesserung allein die Kürzung von 295,85 DM auf 115,51 DM monatlich zu rechtfertigen vermöchte. Der Beklagte hat weiter im Berufungsverfahren geltend gemacht, daß darüber hinaus die Pensionäre nach der Neuregelung erhöhte Beihilfen erhielten. Diesen Vortrag hat der Beklagte offenbar deshalb nicht näher substantiiert, weil er glaubte, ein freies Widerrufsrecht für sich in Anspruch nehmen zu dürfen. Das Landesarbeitsgericht hatte von seinem Rechtsstandpunkt aus keinen Anlaß, durch Ausübung des Fragerechts auf einen eingehenderen Sachvortrag hinzuwirken. Der Rechtsstreit mußte deshalb zurückverwiesen werden, damit den Parteien Gelegenheit geboten wird, ihren Sachvortrag entsprechend zu ergänzen.

ges. Dr. König

Dr. Simons

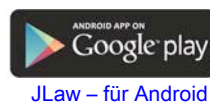
Hilger

Dr. Sinning

H. Rastetter



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)