

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

27. Juni 1966

88

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt, §§ 157, 133

Leitsätze:

1. Zu befinden war über eine betriebliche Versorgungsregelung, die eine Anrechnung von seitens öffentlich-rechtlicher Körperschaften zu zahlenden Renten insoweit vorsieht, als diese Renten zusammen mit den betrieblichen Versorgungsleistungen 75 % des letzten Einkommens übersteigen.
2. Für den Fall einer Arbeitnehmerin, die Witwenrente bezieht, sind hierzu zwei Auslegungsergebnisse denkbar:
 - a) Entweder ist die Witwenrente bei der Errechnung des letzten Einkommens mitzurechnen; dann ist es folgerichtig, sie auch mitanzurechnen.
 - b) Oder die Witwenrente ist weder beim letzten Einkommen noch bei der Anrechnung zu berücksichtigen.
3. Eine Auslegung, die die Witwenrente nicht zum letzten Einkommen zählt, wohl aber mitanrechnen will, wäre in sich widerspruchsvoll und mit Treu und Glauben nicht vereinbar.

Aktenzeichen: 3 AZR 87/66

Urteil des BAG vom 27. Juni 1966

LAG Hamm



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



7 Sa 552/65 Hamm

Urteilstenor zuge-
stellt am 27. Juni 1966

gez. Groll,
Regierungsobersekretär
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 24. Juni 1966 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Bundesrichterin Professorin Dr. Hilger und den Bundesrichter Dr. Gröninger sowie die Bundesarbeitsrichter Harries und Bernard für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 4. Januar 1966 - 7 Sa 552/65 - wird zurückgewiesen.

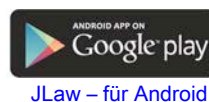
Die Kosten der Revision trägt die Beklagte.

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:

Die Klägerin war insgesamt 32 Jahre lang, bis zum 1. Juli 1962, als Sekretärin bei der Beklagten beschäftigt. Ihr letztes Gehalt betrug 520,-- DM. Daneben bezog die Klägerin seit 1937 eine Witwenrente nach ihrem tödlich verunglückten Ehemann; die Witwenrente betrug zur Zeit ihres Ausscheidens 330,60 DM. Außerdem erhielt sie nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus ihrer eigenen Angestellten-Rentenversicherung eine Rente von 197,10 DM.

Die Beklagte zahlt ihren Mitarbeitern betriebliche Versorgungsleistungen, die nach den Dienstjahren und dem letzten Arbeitseinkommen gestaffelt sind. Grundlage dieser Zahlungen ist ein sogen. Pensionsvertrag (PV) aus dem Jahre 1955, der in der Form einer Betriebsvereinbarung abgeschlossen ist. Die hier interessierenden Bestimmungen dieses Pensionsvertrages lauten:

" § 4

Rentenhöhe und Fälligkeit der Renten

- I Die Rentenhöhe ergibt sich aus der dem Pensionsvertrag angefügten Aufstellung, die Bestandteil dieses Vertrages ist. Hierbei wird als pensionsfähiges Einkommen zugrunde gelegt:
1.
 2. bei Angestellten das letzte Monatsgehalt.
-"

" § 12

Anrechnung anderweitiger Einnahmen auf Renten

- I Auf die Rentenzahlungen werden seitens öffentlich-rechtlicher Körperschaften zu zahlende Renten nur insoweit angerechnet, als sie mit den aus diesem Pensionsvertrag zu zahlenden Renten 75 % des letzten Einkommens übersteigen. Schwerbeschädigten-Grundrenten bleiben hierbei unberücksichtigt. Eine Erhöhung der nach dem Ausscheiden gezahlten Firmenrente kommt nicht in Betracht. Von einer Kürzung der Firmenrente bei einer allgemeinen Rentenerhöhung kann in der Regel gegenüber den Rentenberechtigten abgesehen werden.
-"

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auch die Klägerin erhielt nach ihrem Ausscheiden eine betriebliche Pension, die gemäß § 19 PV durch den Pensionsausschuß festgesetzt wurde. Diese betriebliche Pension wurde wie folgt berechnet:

"Ihr letztes Gehalt betrug monatlich		DM 520,--
Ihre Witwenpension be- trug am 30.6.1962	DM 324,-- +DM 6,60	DM 330,60
Ihr Gesamteinkommen betrug also vor Ihrem Ausscheiden		===== DM 850,60
75 % davon Angerechnet werden auf diesen Betrag:		DM 637,95
Witwenpension	DM 330,60	
Angestelltenrente	DM 197,10	DM 527,70
Ihre Hauspension be- trägt danach	monatlich	===== DM 110,25"

Diese Berechnungsart wurde der Klägerin durch drei Schreiben der Beklagten, zuletzt Schreiben vom 26. November 1962, mitgeteilt. Die Klägerin hat dementsprechend vom 1. Juli 1962 bis zum 31. März 1964 monatlich 110,25 DM als Pension von der Beklagten erhalten.

Am 9. März 1964 teilte die Beklagte der Klägerin u.a. folgendes mit:

"Dem Pensionsausschuß lag in seiner letzten Sitzung noch einmal die Frage zur abschließenden Beratung und Entscheidung vor, ob bei der Errechnung der Hauspension eine Rente, die ein Mitarbeiter schon vor seiner Pensionierung von einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft neben seinem Einkommen aus beruflicher Tätigkeit im Hause B. bezogen hat, zum letzten Gehalt hinzugezählt und mit in die als höchste Einkommensgrenze festgesetzten 75 % einbezogen werden darf oder nicht. Es wurde nun endgültig und als Durchführungsbestimmung zum Pensions-

- 4 -

vertrag beschlossen, daß

- 1) zur Errechnung der 75 %-Grenze gem. § 12 Abs. I des Pensionsvertrages allein das Einkommen (= letzter Monatslohn bzw. letztes Gehalt) herangezogen werden kann, das der Pensionär vor seinem Ausscheiden aus der Firma hatte;
- 2) sämtliche Renten, auch die, die ein Pensionär vor seinem Ausscheiden neben seinem Gehalt hatte, auf die Hauspension soweit angerechnet werden, als insgesamt 75 % des letzten Einkommens überschritten werden.

Danach ist der Rentenbescheid an Sie vom 26. 11. 1962 unrichtig, da er auf einer Grundlage gegeben wurde, die den Pensionsvertragsbestimmungen entgegensteht. Nach der Entscheidung des Pensionsausschusses kommt also, wie aus der nachstehenden Aufstellung ersichtlich, die Zahlung einer Hauspension in Fortfall:

75 % Ihres letzten Gehal-		DM 390,--
tes von DM 520,--		
Sie erhielten am 1. 7.		
1962 an Renten	DM 197,10	
	<u>DM 330,60</u>	<u>DM 527,70</u>
Damit wird die 75 %-		
Grenze überschritten um		DM 137,70."

Diese Neufestsetzung der betrieblichen Pension sollte mit Wirkung vom 1. April 1964 gelten. Um die Härte zu mildern, stellte jedoch die Beklagte ihre Zahlungen nicht sogleich ganz ein, sondern kürzte die Pension jeweils um den Betrag, um den die Witwen- und Angestelltenrente sich erhöhten.

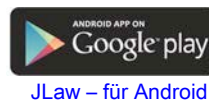
Die Klägerin ist der Auffassung, sie habe monatlich 110,25 DM entsprechend der ursprünglichen Festsetzung ihrer Pension zu beanspruchen. Mit der Klage verlangt sie für die Zeit vom 1. April 1964 bis 30. Juni 1965 die nach ihrer Auffassung zu wenig gezahlten Beträge in Höhe von insgesamt 861,10 DM mit Zinsen.

Die Beklagte wehrt sich gegen diese Forderung. Sie ist der Auffassung, die betriebliche Pension der Klägerin

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

sei zunächst falsch berechnet worden und habe daher von ihr berichtigt werden dürfen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Klägerin nach Klageantrag erkannt. Mit der zugelassenen Revision bittet die Beklagte weiterhin um Abweisung der Klage.

Entscheidungsgründe:

Die Beklagte schuldet der Klägerin aufgrund des Pensionsvertrages eine betriebliche Pension mindestens in Höhe von monatlich 110,25 DM, wie sie in dem Schreiben der Beklagten vom 26. November 1962 errechnet ist.

1. Grundlage des Klageanspruchs ist der sogen. "Pensionsvertrag" (PV) in der Rechtsform einer Betriebsvereinbarung.

Die Beklagte sieht nach ihrer heutigen Auffassung in § 4 PV eine allgemeingültige Definition des Begriffs "Einkommen"; sie will folglich diesen Einkommensbegriff aus § 4 PV auch auf die Höchstbegrenzungsklausel des § 12 Abs. I PV anwenden. Trotzdem hält sie nicht nur die Rente der Klägerin aus deren eigener Angestelltenversicherung, sondern auch die Witwenrente nach § 12 Abs. I PV für anrechenbar. Diese Auslegung des Pensionsvertrages durch die Beklagte hat das Landesarbeitsgericht mit Recht nicht gebilligt.

Dem Pensionsvertrag liegen zwei verschiedene Prinzipien zugrunde: Infolge der Abhängigkeit der betrieblichen Rente von der Dauer der Betriebszugehörigkeit und dem Arbeitseinkommen ist die Leistung des Arbeitnehmers für den Betrieb ausschlaggebend für die Höhe seines betrieblichen Ruhegeldes. Dem Leistungsprinzip entspricht auch, daß private Einkünfte und Vermögen des Ruhegeldempfängers sowie Leistungen aus einer privaten Versicherung oder Renten aus einer freiwilligen Mitgliedschaft in der gesetzlichen Rentenversicherung bei der Berechnung der Gesamtversorgung außer Betracht bleiben (vgl. § 12 Abs. III und IV PV).

- 6 -

Auf der anderen Seite sollen die Versorgungsbezüge der früheren Arbeitnehmer aus ihrer Berufsarbeit, nämlich Sozialversicherungsrente und betriebliche Rente, in angemessenem Abstand zu dem vergleichbaren Arbeitseinkommen der noch tätigen Arbeitnehmer gehalten werden. Dies ist der vernünftige Sinn der Höchstbegrenzungsklausel in § 12 Abs. I PV. In dieser Höchstbegrenzungsklausel wirkt sich, in begrenztem Umfang, der Gedanke aus, daß dem Ruhegeldempfänger sein bisheriger Lebensstandard nach Möglichkeit erhalten bleibt. Anknüpfend an die hergebrachten Grundsätze der Beamtenversorgung nimmt man im allgemeinen an, daß ein Ruhegeldempfänger seinen bisherigen Lebensstandard im wesentlichen aufrechterhalten kann, wenn er eine Versorgung in Höhe von 75 % seines Arbeitseinkommens bezieht. Deshalb setzt eine Anrechnung nach § 12 Abs. I PV erst dann ein, wenn die Gesamtversorgung 75 % des letzten Arbeitseinkommens überschreitet.

Berücksichtigt man diese beiden Prinzipien, so ergeben sich für den Fall, daß eine Arbeitnehmerin eine Witwenrente von einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft bezieht, für den Pensionsvertrag der Beklagten zwei denkbare Auslegungsergebnisse.

Geht man vom Leistungsprinzip aus, so darf man die 75 %-Grenze des § 12 Abs. I PV nur aus dem Arbeitseinkommen der Witwe berechnen; dann ist es aber nicht folgerichtig, die Witwenrente mitanzurechnen, weil sie zu der beruflichen Tätigkeit der Frau in keiner Beziehung steht. Die Witwenrente soll den Ausfall der Unterhaltsleistung durch den Ehemann ausgleichen. Nach dem Leistungsprinzip können aber weder Unterhaltszahlungen des Ehemannes noch eine an deren Stelle tretende Rente Einfluß auf die Bezüge haben, die der Frau aus ihrem eigenen Arbeitsverhältnis zustehen. Eine Ausnahme gilt nach einer ausdrücklichen Regelung im Pensionsvertrag nur für den Fall, daß auch die Witwenbezüge vom Arbeitgeber gezahlt werden (§ 8 Abs. III PV); dies entspricht dem Grundgedanken des § 160 BEG.

- 7 -



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



Nach dem Leistungsprinzip würde sich also für die betriebliche Pension der Klägerin folgende Berechnung ergeben:

Letztes Gehalt	520,-- DM
davon 75 %	390,-- DM
abzüglich eigener Rente	<u>197,10 DM</u>
es bleiben	192,90 DM.

Man kann bei der Auslegung des Pensionsvertrages auch vom Lebensstandardprinzip ausgehen. Dann muß man der Beklagten, da § 12 Abs. I PV die Anrechnung der "seitens öffentlich-rechtlicher Körperschaften zu zahlenden Renten" schlechthin vorsieht, das Recht zubilligen, auch die Witwenrente der Klägerin anzurechnen. Bei dieser Auslegung muß man aber auf der anderen Seite berücksichtigen, daß die Klägerin die Witwenrente schon bezogen hat, bevor sie ihren Ruhestand begann. Die Klägerin konnte also ihren Lebenszuschnitt danach einrichten. Dies zwingt zu der Folgerung, daß die Witwenrente auch bei der Berechnung des Vergleichseinkommens einbezogen werden muß.

Diese Auslegung des Pensionsvertrages führt zu der Berechnung der betrieblichen Pension, wie sie in dem Schreiben der Beklagten vom 26. November 1962 vorgenommen ist.

Da die Klägerin die Beklagte nur auf Zahlung in dieser Höhe in Anspruch nimmt, kann dahinstehen, ob der Pensionsvertrag nach dem Leistungsprinzip oder nach dem Lebensstandardprinzip auszulegen ist. Jedenfalls können die beiden denkbaren Auslegungen nicht miteinander vermengt werden; sonst wäre die Auslegung in sich widerspruchsvoll und mit Treu und Glauben nicht vereinbar (§ 157 BGB). Die Beklagte kann also nicht aus beiden denkbaren Auslegungen den jeweils für sie vorteilhafteren Teil für sich in Anspruch nehmen, genausowenig wie die Klägerin Berücksichtigung ihrer Witwenrente bei der Berechnung des Vergleichseinkommens, aber Ausklammerung von der Anrechnung verlangen könnte.



2. Die Beklagte beruft sich zur Rechtfertigung ihrer heutigen Auslegung darauf, sie müsse ihre sämtlichen Arbeitnehmer gleichbehandeln. Dieses Argument überzeugt nicht. Der Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet nur eine willkürliche Ungleichbehandlung. Wenn die Beklagte aber die Witwenrente der Klägerin als berufsfremdes Einkommen in die Anrechnung einbezieht, ist es sachgerecht, sie auch beim Vergleichseinkommen mitzurechnen. Ebenso ist es sachlich gerechtfertigt, wenn die Klägerin als Witve wegen ihrer Witwenbezüge günstiger steht als ein Ruhegehaltsempfänger ohne berufsfremdes Einkommen.

3. Das Schreiben der Beklagten vom 9. März 1964 könnte, wie das Landesarbeitsgericht mit Recht sagt, allenfalls als Widerruf der Pensionszusage aufgefaßt werden. Die Widerrufsgründe sind in § 15 PV abschließend geregelt. Danach liegt ein Kürzungstatbestand nicht vor.

4. Auch die im Schreiben vom 9. März 1964 erwähnten vom Pensionsausschuß beschlossenen sogen. Durchführungsbestimmungen zum Pensionsvertrag berühren den Anspruch der Klägerin nicht.

Der Pensionsausschuß beruht auf § 19 PV; er besteht aus drei von der Firma und drei vom Betriebsrat benannten Mitgliedern. § 19 Abs. III des Pensionsvertrages bestimmt folgendes: "Die von dem Betriebsrat gemäß Abs. I bestimmten Mitglieder des Pensionsausschusses gelten von der Gesamtblegschaft und von jedem einzelnen Rentenanwärter und Rentenempfänger als ermächtigt, als deren Vertreter und in deren Namen mit der Firma allgemeine Änderungen und Ergänzungen dieses Pensionsvertrages insoweit zu vereinbaren, als dadurch die Interessen der Pensionsberechtigten nicht beeinträchtigt werden." Die sogen. Durchführungsbestimmungen enthalten aber in Wahrheit eine Änderung des Pensionsvertrages zum Nachteil der Klägerin. Sie sind folglich durch § 19 Abs. III PV nicht gedeckt. Es kann deshalb dahinstehen, ob eine Anrechnungsregelung, wie sie die "Durchführungsbestimmungen" vorsehen, aus Rechtsgründen anerkannt werden könnte.

5. Nach alledem ist die Klageforderung begründet, so daß die Revision zurückzuweisen war.

gez. Dr. Stumpf

Hilger

Dr. Gröninger



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

Bern

